



CONFIMPRESEITALIA



## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

### PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO, DEL COMMERCIO E DEI SERVIZI

(in vigore dal 01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2015)

CSE *M. B. B.*  
CSE DIR *Anna Balon*

CONFIMPRESE ITALIA *Carrelli*  
CONFIMPRESE TERZIARIO *Carrelli*

CSE *Fabrizio Tassinari*

CONFIMPRESE ITALIA *Carrelli*  
CONFIMPRESE ITALIA *Carrelli*

APP *Gerardo Joppa*

CSE COOP *Supino*  
CSE FINI *Supino*

**Testo ufficiale  
anno 2012**

CSE FNLI *Luigi Natta*

FNILAPV - *Ivano Scavio*

CSE - FULSCAM *Michele Gallo*

CSE - FNILAPMI *Salvo Sisto*

# Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

## PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL COMMERCIO, DEI SERVIZI E DEL TERZIARIO

L'anno 2011 il giorno 28 Novembre in Roma

### TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

CONFIMPRESEITALIA – Confederazione Sindacale Imprenditoriale; rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Guido D'Amico ed il responsabile delle politiche sindacali e contrattuali Sig. Claudio Bosi;

CONFIMPRESE TERZIARIO – FEDERAZIONE del TERZIARIO aderente a CONFIMPRESEITALIA rappresentata dal coordinatore nazionale Domenico Colella

ACS - ASSOCIAZIONE COOPERATIVA DI SERVIZI rappresentata dal Presidente dott. Ferdinando Congociani  
E LE PARTI SOCIALI SINDACATI DEI LAVORATORI

**C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei**

**rappresentata da**

MARCO CARLOMAGNO, Segretario Generale della C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei

ROBERTO FASCIANI, Delegato Nazionale della C.S.E. per le Federazioni del Lavoro Privato

ANTONIO SIMONETTO, Segretario Generale della C.S.E.-F.N.I.L.A.P.M.I., Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese

GREGORIO MARATARO, Segretario Generale della C.S.E.COOP., Federazione Nazionale Indipendente Soci Lavoratori e Dipendenti delle Società Cooperative

GREGORIO MARATARO, Segretario Generale "ad interim" della C.S.E.-F.N.I.L.T., Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dei Trasporti

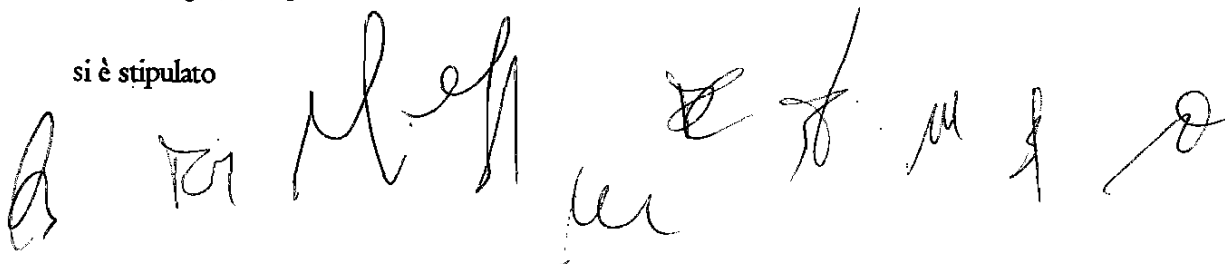
IVANO SAVIONI, Segretario Generale della C.S.E.-F.N.I.L.A.S.U., Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Atipici e Socialmente Utili

DANIELA MATTA, Segretario Generale della C.S.E.-F.N.L.E.I., Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Emigrati e Immigrati

MICHELE GIULIANO, Segretario Generale della C.S.E.-F.U.L.S.C.A.M., Federazione Unitaria dei Lavoratori dei Servizi, Commercio, Alberghi e Mensa

ANDREA BADANO, Segretario Generale della C.S.E.DIR., Federazione Nazionale Indipendente dei Manager, Dirigenti, Professionisti ed Elevate Professionalità del Settore Privato

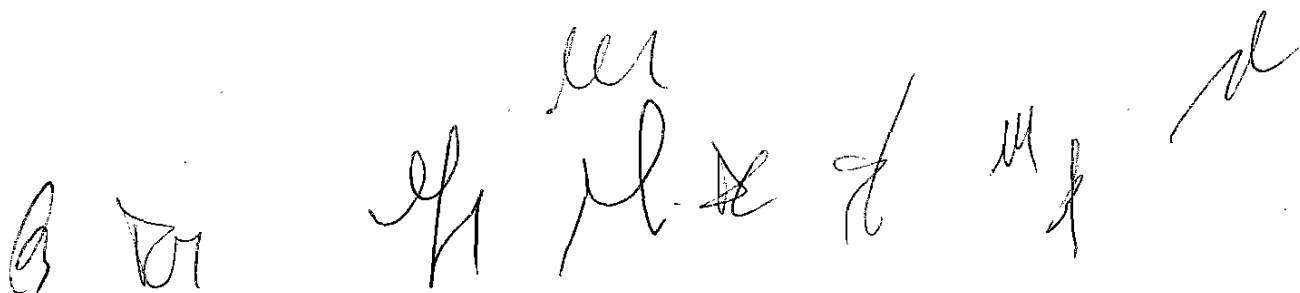
si è stipulato



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

- Premessa e sfera di applicazione
- sezioni
- articoli
- protocolli aggiuntivi
- allegati
- tabelle

Letti approvati e sottoscritti da rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.



© PROPRIETÀ RISERVATA

---

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare

la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti

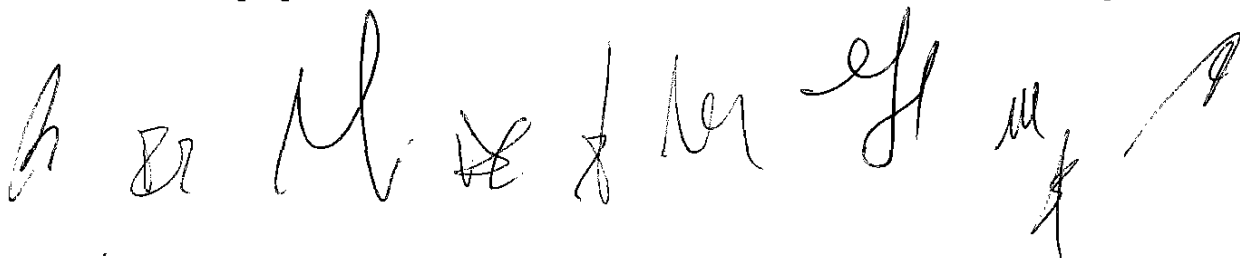
---

#### AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma

#### PREMESSA

CONFIMPRESEITALIA , Confimprese Terziario e CSE nella loro reciproca sfera d'interesse e autonomia hanno promosso il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti e i soci lavoratori delle micro, piccole e medie aziende del settore del turismo considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei rispettivi associati. Le parti intendono sottolineare che il presente CCNL è integralmente ricettivo dell'accordo quadro, tra governo e parti sociali, su tutti i contenuti del nuovo modello contrattuale sottoscritto il 22 gennaio 2009. In questo momento di confronto le parti vedono nell'attuale fase di crisi globale dell'economia l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione degli interventi pubblici nel sostegno dell'occupazione e della competitività delle Micro e Piccole e Medie Imprese, in altre parole del tessuto portante del sistema produttivo ed economico nazionale. Le Organizzazioni sottoscrittrici del presente CCNL, credono che la fase della globalizzazione dell'economia, così come intesa dagli anni novanta a oggi, sia conclusa e che si sia aperto un nuovo scenario in cui, pur alla presenza di mercati aperti alla competizione, vi sia una maggiore attenzione degli organi regolatori per le esigenze di tutela della coesione sociale dei diversi Paesi e delle regole della competizione. La crisi di gran parte dei paesi industrializzati è molto profonda ma le parti reputano che emerga prepotentemente l'esigenza di arrivare nel minor tempo possibile a un nuovo ordinamento dei mercati finanziari mondiali, giacché l'attuale



Sistema di Bretton Woods ha dimostrato la sua incapacità di governare una realtà finanziaria radicalmente mutata rispetto a quella in essere negli anni quaranta del secolo scorso.

Le Parti, in considerazione della realtà globale che caratterizza la vita italiana, dell'UE ed internazionale, premessa per il futuro economico, reputano l'autonomia associativa imprescindibile fonte per definire, nei confronti della società e delle sue espressioni, un giudizio scevro da ogni preconcetto di carattere ideologico o di opportunità politica cui adeguare l'azione sindacale.

Le Parti esprimono, sottoscrivendo il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare le relazioni sindacali affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità, nonché la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e d'efficienza.

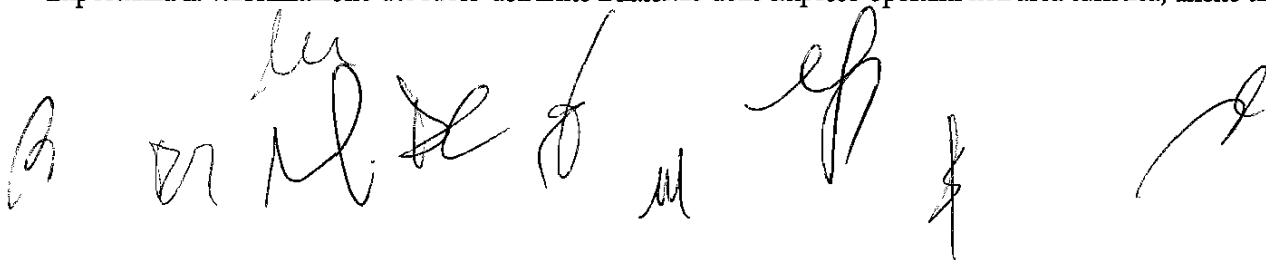
Nella predisposizione, definizione e contrattazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le parti hanno inteso realizzare una normativa che, ferme restando le "consuetudini" normative e retributive del settore fosse portatore di una visione complessiva improntata a tre assi portanti: modernizzazione e recepimento dei nuovi istituti di lavoro, primo tra tutti la riforma Biagi (Legge 30/03), rispetto dei diritti acquisiti e delle legittime aspettative dei lavoratori, cui il presente contratto si applicherà, creazione di un solido telaio di relazioni bilaterali.

Nel dettaglio, con il recepimento integrale della Legge 30/03, unitamente ai contratti di inserimento ed alla messa allo stato dell'arte dell'apprendistato, le Parti credono di aver creato tutti i presupposti per consentire alle Aziende di settore di avere un ampio spettro di opzioni tale da rendere il ricorso al lavoro nero, o l'utilizzo di strumenti paracontrattuali, non più convenienti e quindi facendo venire meno ogni possibile attenuante che possa "giustificare" la creazione di rapporti irregolari.

Aspetto questo che le Parti, oltre che a difesa dei diritti inalienabili dei lavoratori, vedono come momento di svolta anche per il tessuto competitivo del settore dove, come avviene oggi, le imprese che sfuggono al rispetto delle regole, di fatto alterano il tessuto competitivo tra gli operatori.

Analogamente, per quanto attiene al secondo asse, la assoluta garanzia dei diritti in essere per i lavoratori, unita allo sviluppo delle norme ad hoc per l'area medio alta e dei quadri, consente di offrire le massime garanzie ai soggetti cui si applicherà il presente contratto collettivo.

Di diretta connessione con il punto precedente, l'amplessima gestione bilaterale di praticamente tutti gli istituti contrattuali dovrebbe garantire le necessarie compensazioni tra i contrapposti, ed egualmente legittimi, interessi che possiamo dire rappresentati dai primi due punti. Per questo il presente CCNL è ispirato e motivato ad un confronto permanente tra le esigenze dell'impresa e i bisogni dei lavoratori. La formazione, i nuovi strumenti contrattuali, la maggiore flessibilità nel dialogo quale filo conduttore dell'Ente Bilaterale, il CSR, le carte blu dell'unione europea e la sicurezza negli ambienti di lavoro potranno assolvere il ruolo di tutela per i lavoratori che, nell'attuale ambito, molto spesso non vedono concretarsi le possibilità altrimenti previste in analoghi contratti di settore. In considerazione dell'importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le Parti, inoltre, ai sensi del comma 28 dell'Art. 1 della legge 247/2007, che auspica la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prevede la riforma degli ammortizzatori sociali, ritengono di fondamentale importanza la valorizzazione del ruolo dell'Ente Bilaterale delle imprese operanti nell'area turistica, anche al



fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale, così come specificatamente indicato alla lettera f) del comma 29 dell'Art. 1 della suddetta legge 247/2007. Le parti concordano ed auspicano che l'Italia possa recepire la direttiva Europea, laddove dice che gli Stati membri potranno modificare la propria legislazione per consentire ai singoli lavoratori di sottoscrivere accordi individuali in materia di orario di lavoro con i propri datori di lavoro.

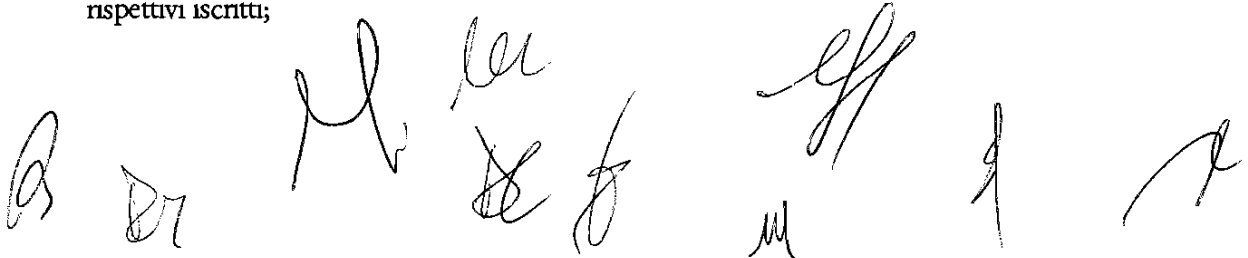
Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del CCNL e degli eventuali accordi di 2° livello stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di Datori e Lavoratori, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate anche attraverso un consolidamento del ruolo della bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.

Le Parti intendono arrivare a realistiche valutazioni delle problematiche dei propri associati al fine di armonizzarle con lo sviluppo economico e civile della società, ricercando -di volta in volta- le soluzioni più razionali, armonizzando interessi di categoria e visione della crescita sociale della comunità che fonda sul lavoro la realtà dell'organizzazione dello Stato.

Le Parti, rifiutando un'organizzazione classica del mondo del lavoro, rivendica la dignità e l'autonomia nei rapporti con ogni altra associazione o istituzione anche se in confronto con tutte le altre forze organizzate della società a livello nazionale e comunitario, per un costante, serio ed aperto impegno a cogliere, nel diverso ritmo della produzione e dello sviluppo sociale, le linee portanti di un progresso generale della vita della comunità nazionale europea ed internazionale.

Obiettivo delle Parti è la tutela dei diritti e lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, professionali, giuridiche ed economiche dei loro associati, basata sul fondamento della libertà, della giustizia sociale, della partecipazione alla soluzione dei problemi che caratterizzano il confronto tra produzione e lavoro. Le Parti respingono tutte le forme di capitalismo selvaggio finalizzate, di fatto, alla distruzione delle micro e piccole realtà del lavoro autonomo ed imprenditoriale con i relativi problemi che questo comporta per i lavoratori del settore e si propongono di attuare una forma di "capitalismo sociale" fondato sulla sussidiarietà sul rispetto e difesa della micro, piccola e media impresa e delle proprie risorse umane. Nello specifico, le Parti intendono:

1. rappresentare tutelare e promuovere gli interessi delle micro, piccole e medie imprese e dei loro lavoratori, rappresentandoli a livello sindacale e di categoria;
2. stimolare la solidarietà e la collaborazione fra aziende, lavoratori e società civile;
3. elaborare e sostenere le politiche sindacali e gli interessi collettivi delle micro, piccole e medie imprese e delle loro relative maestranze;
4. tutelare, sviluppare ed incrementare la piccola libera imprenditoria favorendo l'occupazione in ogni settore economico-sociale;
5. collaborare per la risoluzione dei problemi di ordine tecnico, economico, finanziario, amministrativo, legale e sociale delle micro e piccole imprese per agevolare un'occupazione libera e dignitosa dei lavoratori.
6. promuovere e coordinare tutte le iniziative dirette ad ottenere la riduzione dei costi ed il miglioramento della produzione di beni e servizi, senza nocumento per la "forza lavoro" e negli interessi dei propri rispettivi iscritti;



7.coordinare e risolvere i problemi relativi alla regolamentazione e disciplina dei rapporti di lavoro dei settori cui appartengono i lavoratori e le aziende;

8.favorire il raggiungimento di accordi per il regolamento delle relazioni industriali che interessano la contrattazione collettiva, stipulare accordi economici e sindacali onde assicurare il regolare svolgimento delle attività delle aziende e dei lavoratori.

La micro, piccola e media impresa privata nel settore del commercio , rappresenta il lavoro di oltre 2,3 milioni di lavoratori e sta acquisendo sempre più importanza nella nostra società, in veste di creatrici di occupazione e di protagoniste del benessere della comunità. Si contano oggi all'incirca 23 milioni di aziende in Europa con una forza lavoro superiore a 100 milioni di unità e, di queste, le PMI sono pari a 19,6 milioni di unità e rappresentano il 99,8% del totale delle imprese europee e occupano 85 milioni di persone (il 67% del totale). Si può, dunque, affermare che i veri giganti dell'economia europea sono proprio le imprese micro, piccole e medie con le loro specifiche peculiarità che richiedono l'attuazione di adeguate politiche a causa di un sistema globalizzato e dominato dalla tecnologia.

Le risorse umane, quindi, nelle micro, piccole e medie imprese, rispetto alle grandi aziende, vanno maggiormente valorizzate grazie ad una collaborazione più stretta ed un'attività professionale più prossima all'imprenditorialità e, perciò, una ricchezza del nostro sistema produttivo.

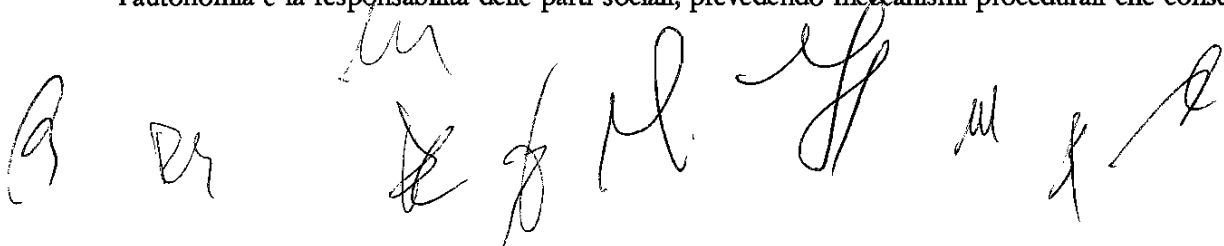
CONFIMPRESEITALIA e CSE, nell'ambito dell'Accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, ritengono che il presente CCNL, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale, rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola. Il presente CCNL, infatti, che è di durata quadriennale tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Le Parti, infine, richiamano nell'applicazione del presente articolato, la legge n. 183 del 04 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nonché il d.lgs. n.167/2011 (Testo Unico sull'apprendistato). Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto quadriennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* - invece del tasso d'inflazione programmata. Conseguentemente in caso di mancato rinnovo nei termini di scadenza è applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA e pari al 32% dal settimo al dodicesimo mese a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione degli adeguamenti sarà computata e decurtata all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

A tal fine, le parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il CCNL del terziario della distribuzione e dei servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore. Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

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

- una rinnovata stagione di concertazione ed un conseguente riassetto delle regole che assicurino l'autonomia e la responsabilità delle parti sociali, prevedendo meccanismi procedurali che consentano



di favorire processi di sviluppo economico del settore e, conseguentemente, creazione di nuova occupazione, consolidando il trend già positivo registrato nel settore;

- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;
- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione del Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (in particolare per la diffusione delle competenze linguistiche ed interculturali tra gli addetti al settore come fattore di miglioramento degli scambi e dell'efficienza fra le imprese), accogliendo in tal modo le indicazioni del Forum delle imprese dell'Unione Europea, che individua, tra le azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione, una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

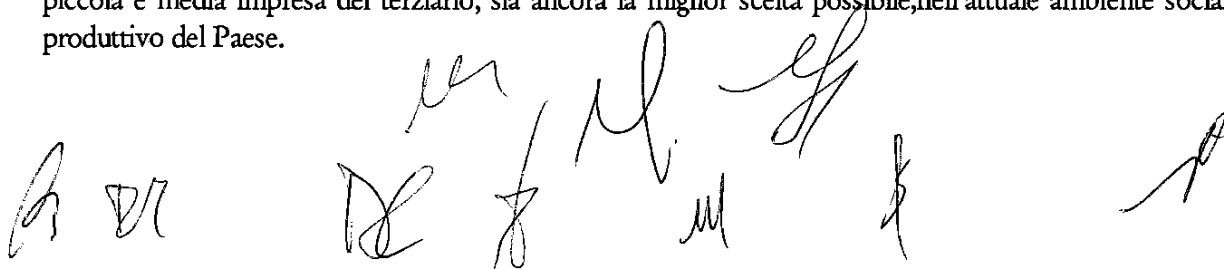
In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore del Terziario del Commercio e dei servizi, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, della distribuzione e dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle imprese e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro. A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, quale il bilateralismo anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire e raffreddare il contenzioso e l'eventuale conflittualità tra i rispettivi organizzati. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento. Le Parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

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

Le Parti tramite l'Ente Bilaterale valorizzeranno il Fondo per la Formazione del Terziario "INDIFORM" con lo scopo di concorrere alla formazione continua dei lavoratori, anche nelle aree - attualmente - non ricomprese dall'applicazione della Legge 388/2000.

Le Parti credono che lo strumento della Contrattazione collettiva mediante libera sottoscrizione da parte delle associazioni datoriali e sindacali di questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la micro, la piccola e media impresa del terziario, sia ancora la miglior scelta possibile, nell'attuale ambiente sociale e produttivo del Paese.



Dette organizzazioni credono altresì che lo strumento dei CCNL debba essere aggiornato al fine di tendere verso tre aree di maggiore efficienza.

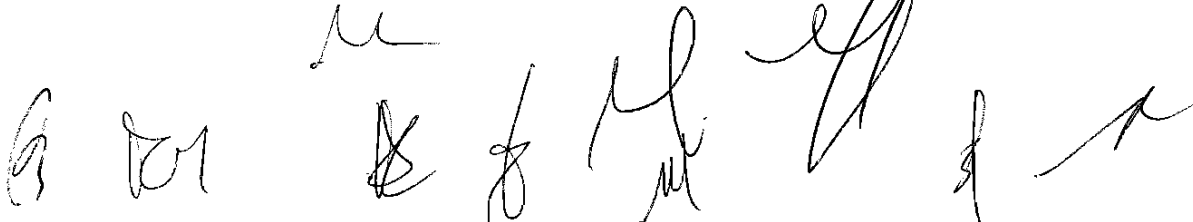
- La PRIMA, tendente a stabilire regole chiare e certe per il rinnovo contrattuale e per gli adeguamenti retributivi alle dinamiche inflattive.
- La SECONDA, tendente a ridurre il contenzioso tra le Parti attraverso un massiccio ricorso agli strumenti di raffreddamento del conflitto e di condivisione delle scelte.
- La TERZA, tendente a incoraggiare l'utilizzo della contrattazione di secondo livello, sia essa territoriale, compartimentale, aziendale, di reparto o individuale.

Le Parti firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa, in un contesto di riconosciute libertà associative, anche in considerazione delle novità introdotte dall'Accordo Interconfederale del 28/06/2011 e dall'art. 8 della legge n. 148/2011 con ll.mm.ii.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'UE e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi. Con il Protocollo aggiuntivo al Trattato di Maastricht del 1991 e tutte le norme relative alla politica sociale, i Governi dell'UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro. Per questi obiettivi, le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni firmatarie, affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e dell'UE. Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione: di livello nazionale e di livello aziendale. Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà dell'impresa di esercitare l'attività con profitto e diritto associazione.

Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni



ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le Parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile. Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato e tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il 2° livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività della micro, piccola e media impresa.

## VALIDITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

### Art. 1 Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutto il suo articolato disciplina in maniera unitaria e non applicabile parzialmente, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e in tutte le tipologie previste dal nuovo mercato del lavoro di cui alle norme della legge n. 30/2003, attuati dalle Micro, Piccole e Medie Aziende operanti nel settore del Terziario, per il relativo personale dipendente, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività nel settore Commercio, Distribuzione e Servizi nonché le attività affini e connesse al settore lavorativo disciplinato dal presente articolato. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti sociali stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore, nella micro, piccola e media impresa, in forza prima della data di stipulazione del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

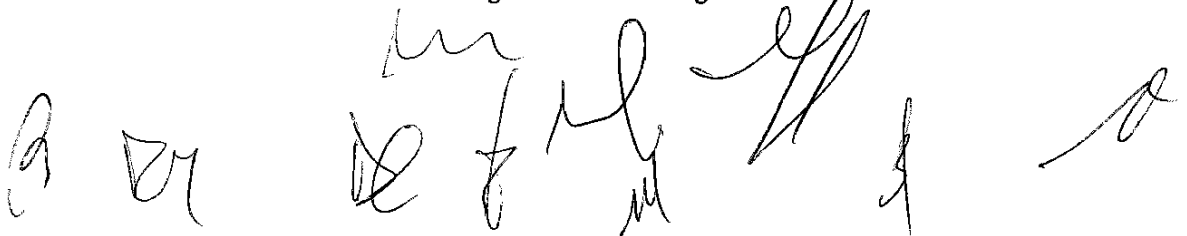
### Art. 2 Interpretazione autentica del Contratto

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

### Art. 3 Sfera di applicazione

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

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



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

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

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

#### ATTIVITA' DI VENDITA

- commercio all'ingrosso, al minuto, al chiuso, all'aperto di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all'aperto di generi non alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- importatori e torrefattori di caffè;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata; di pollame, uova, selvaggina e affini; commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso ed al minuto di tessuti di ogni genere o tessili;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie,
- terraglie, vetrerie e cristallerie;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato;
- case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori e tabacchi;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali;
- cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- apparecchi elettronici ed elettrodomestici;
- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio e accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione di carburante; imprese di riscaldamento;
- commercio all'ingrosso ed al dettaglio di articoli per l'edilizia;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

*B*

*DI*

*De f*

*Al*

*M*

*A*

*h*

*h*

- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
- commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
- commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano
- il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
- le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
- le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
- le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;
- commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

#### MERCI D'USO E PRODOTTI INDUSTRIALI

- grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
- tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature;
- pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese; pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria
- e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuato le aziende installatrici di impianti;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- francobolli per collezione;

- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- macchine per cucire;
- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti,
- per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- agenti e rappresentanti di commercio;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

#### ATTIVITA' DI SERVIZIO

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

traduzioni e interpretariato; agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi; vendita di multiproprietà; autoscuole; agenzie di servizi matrimoniali; agenzie di scommesse; servizi di ricerca e consulenza meteorologica;

- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, importazione dati e fotocopiatura;
- altri servizi alle persone.

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

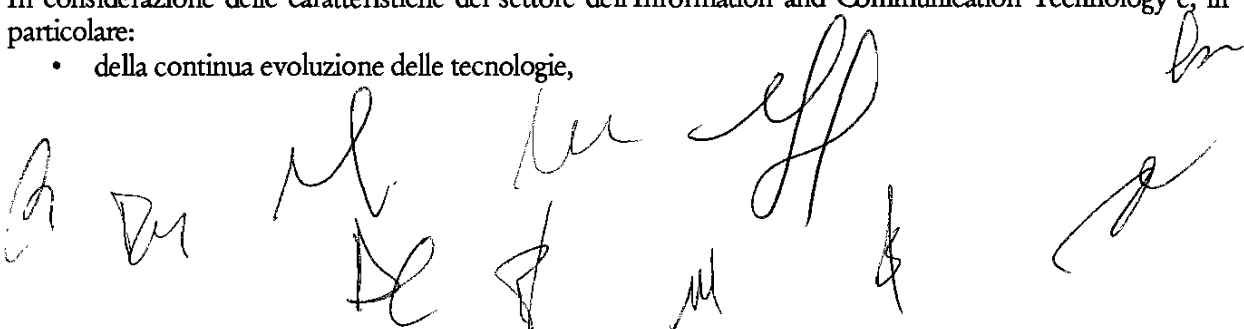
- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- noleggio e vendita di audiovisivi;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione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

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

#### CLASSIFICAZIONE SETTORE ICT

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

- della continua evoluzione delle tecnologie,

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

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

Principali aree di attività delle aziende ICT:

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

#### NOTA A VERBALE

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

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

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal 01 gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2015.

#### Titolo I

#### DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

#### Art. 4 - Livelli di contrattazione

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

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dal contratto integrativo aziendale.

#### Contrattazione di 1° livello

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

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso. La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

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

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

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

### Contrattazione di 2° livello

#### Livello aziendale e/o territoriale

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le RSA, e della direzione aziendale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA con semplice comunicazione scritta alla controparte.

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

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

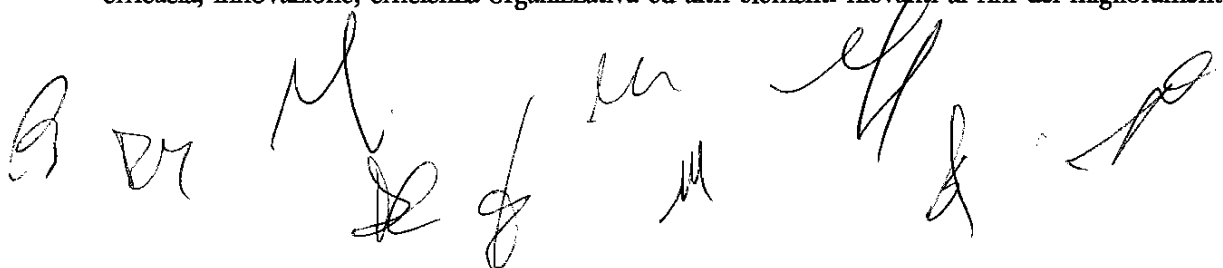
La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro; Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia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

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

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

Alla contrattazione aziendale sono demandate le seguenti materie:

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento



della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno concordati a livello territoriale;

- b) rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
- c) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
- e) organizzazione delle ferie;
- f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 167/2011 e s.m.i.;
- g) programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- i) casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
- j) gestione delle crisi aziendali;
- k) eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
- l) banca ore;
- m) la sottoscrizione dei cd. "contratti di prossimità" di cui art. 8 legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- n) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

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

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati:

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

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

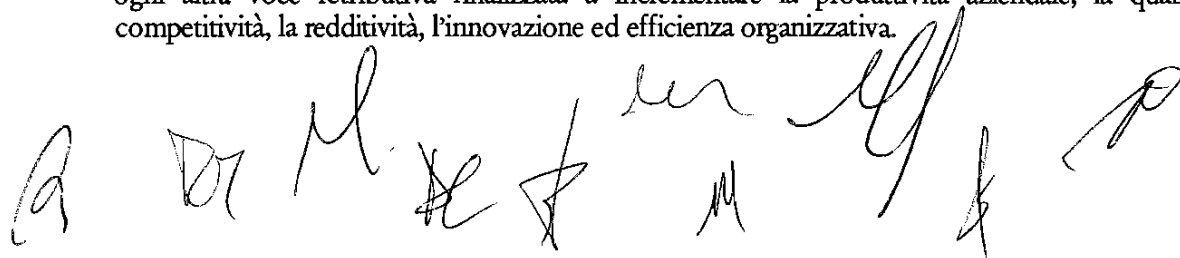
Tali intese saranno definite tramite il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

#### **Istituti per la produttività**

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

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



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

Inoltre potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part time;
4. determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 148;
5. contratti a termine;
6. contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati.
7. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
8. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
9. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
  - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
  - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
10. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
11. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
12. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
13. problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale.

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

Gli accordi di 2° livello hanno durata quadriennale e comunque non successiva alla scadenza del presente CCNL..

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are initials 'A', 'B', and 'C'. In the center, there are several larger, more complex signatures, including one that appears to be 'M'. On the right, there are more initials, including 'M' and 'P'. The signatures are scattered across the bottom third of the page.

## Art.5 - Ente Bilaterale

Le Parti stipulanti per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL concordano di aderire all'Ente Nazionale Bilaterale EBICC, già costituito per il settore turismo e terziario e rinviano ad una Commissione Paritetica di tre componenti che, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL, formulerà alle Parti stesse un apposito regolamento applicativo di convergenza in detto ente, che avrà le seguenti finalità:

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

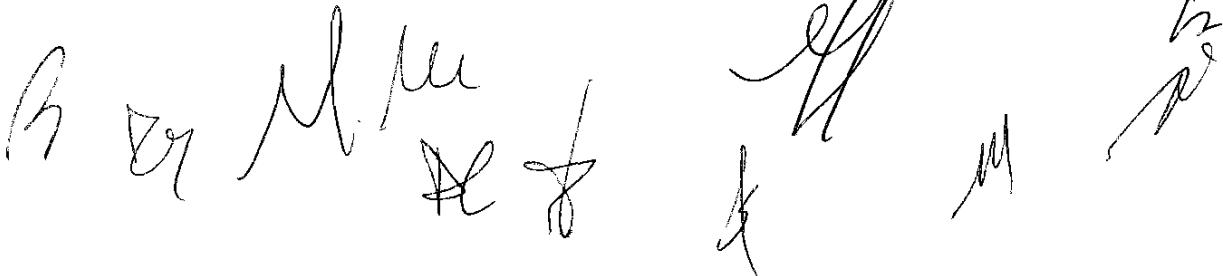
L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

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

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

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006 e quelle di cui all'art.76 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, legge n. 183/2010 e ll.mm.ii. .



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

Le prestazioni erogate dall'Ente saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

L'Ente provvede alla redazione di tutte le fasi del progetto formativo, la sua durata e il campo di applicazione nonché l'azione di certificazione del contratto stesso.

In merito all'apprendistato – in caso di formazione esclusivamente aziendale- i profili formativi saranno rimessi all'Ente che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, di concerto con l'istituenda "Banca nazionale dei profili" per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti regionali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio è fissata nella misura globale dello 0,20% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,15% a carico della parte datoriale e lo 0,05% a carico dei dipendenti.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,15% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

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

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

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

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

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various parties involved in the document.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Considerati i costi che il CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alle Associazioni Datoriali firmatarie un contributo pari allo 0,10% del monte salari mensile lordo corrisposto ai dipendenti attraverso le rispettive convenzioni INPS.

#### Art. 7 - Distribuzione contratto

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

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or cursive.

## Art. 8 - Efficacia contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, dei lavoratori e sono obbligatorie per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

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

Verrà costituita una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC) per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale laddove costituito o in alternativa in quello nazionale, composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

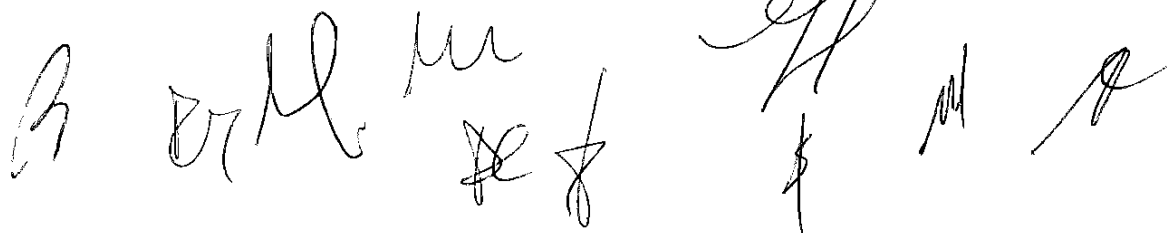
La Commissione ha i seguenti compiti:

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

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

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

Le Parti stipulanti, al fine di raffreddare e contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito dell'innovazione introdotta dalla legge n. 183/2010, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, a prescindere o meno della certificazione del contratto e secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo. Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali e/o collettivi, di cui alle leggi n. 604/1966, n. 108/1990 n. 223/1991 con l.m.m.ii., non derivanti da provvedimenti disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300/1970, devono essere ugualmente esperiti i tentativi di



composizione per il tramite della Commissione di cui al precedente articolo. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente DTL ai sensi della legge n. 533/1973 e s.m.i. . La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

#### **Art.11 – Patronati**

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

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

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

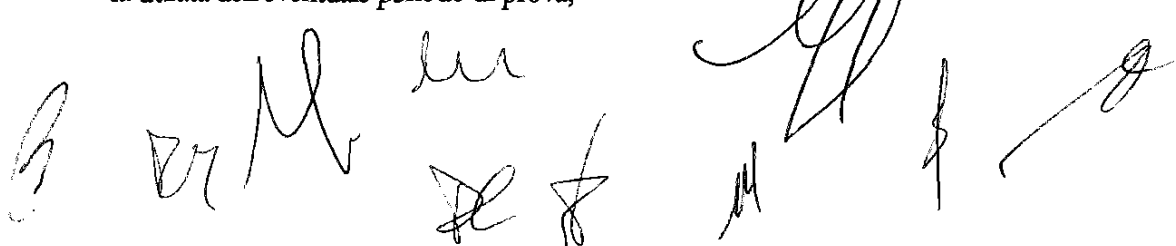
#### **Titolo II**

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

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

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

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials, scattered across the lower half of the page.

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

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

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

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

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

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

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL intendono richiamare la loro convinta adesione ai principi ispiratori che sono alla base dell'attuale attività degli organi della UE per la definizione di una nuova Direttiva che regoli gli operatori dello spazio europeo della ricerca nonché l'arrivo nei paesi comunitari di ricercatori e/o lavoratori ad alta professionalità extracomunitari.

A tal fine, in attesa della prossima approvazione della Direttiva Comunitaria e del suo successivo recepimento da parte del Parlamento italiano, le Parti intendono con il presente ed i seguenti articoli inseriti nel presente CCNL, definire sin da subito il pronto recepimento della suddetta norma.

#### NOTA A VERBALE

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

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

### Art. 13 - Periodo di prova

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

- Quadri 6 mesi;
- livelli 1 5 mesi;
- livello 6-7 30 giorni;
- livelli 4-5 45 giorni;
- livello 2-3 60 giorni.

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

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

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

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

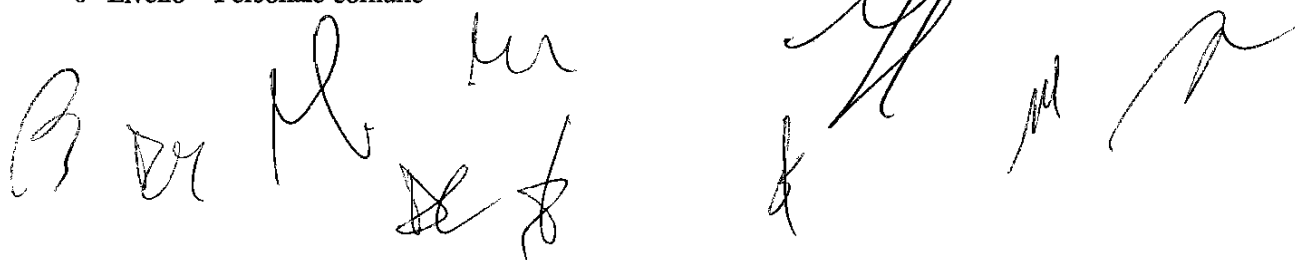
Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore con un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova.

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

### Art. 14 – I livelli

Il personale dipendente dalle aziende applicanti il presente contratto collettivo è suddiviso nei seguenti 7 livelli retributivi e 2 livelli per la categoria dei "Quadri", questi sono:

- Quadro di Direzione
- Quadri e Lavoratori con alto contenuto tecnologico – professionale
- 1° Livello - Lavoratori funzioni direttive
- 2° Livello – Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo
- 3° Livello – Impiegati di concetto e personale specializzato provetto
- 4° Livello – Impiegati amministrativi e personale specializzato
- 5° Livello – Impiegati d'ordine e personale qualificato
- 6° Livello – Personale comune



- 7° Livello- Personale di pulizie e/o di fatica

## CLASSIFICAZIONE

### Primo livello

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

A titolo esemplificativo:

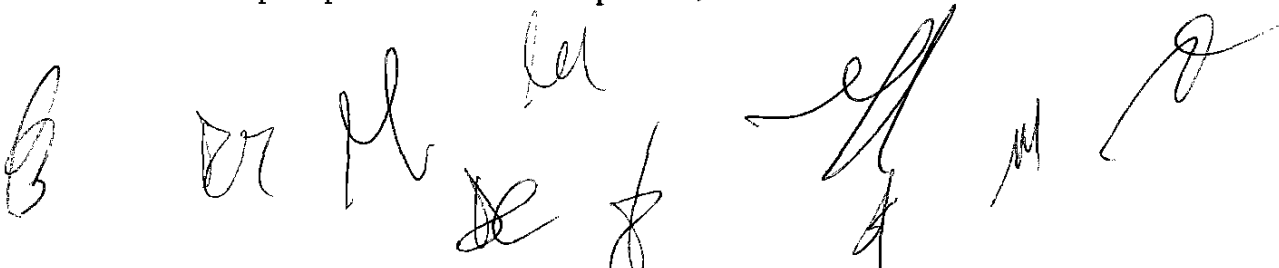
1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia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

### Secondo livello

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

A titolo esemplificativo:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquirente nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione,effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

38. assistente del product manager;
39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

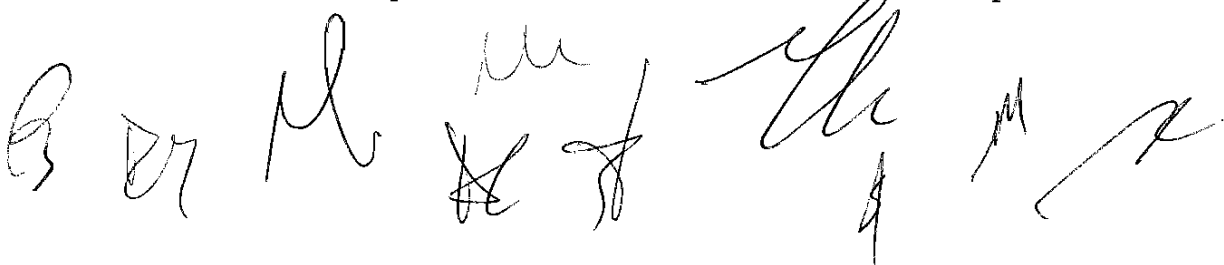
### Terzo livello

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

A titolo esemplificativo:

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n.1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;
11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonchè l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni

- promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell' addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
17. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
  18. schedatore flussista;
  19. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
  20. programmatore minutatore di programmi;
  21. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
  22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
  23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
  24. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
  25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
  26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
  27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
  28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
  29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
  30. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

- cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
  32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### Quarto livello

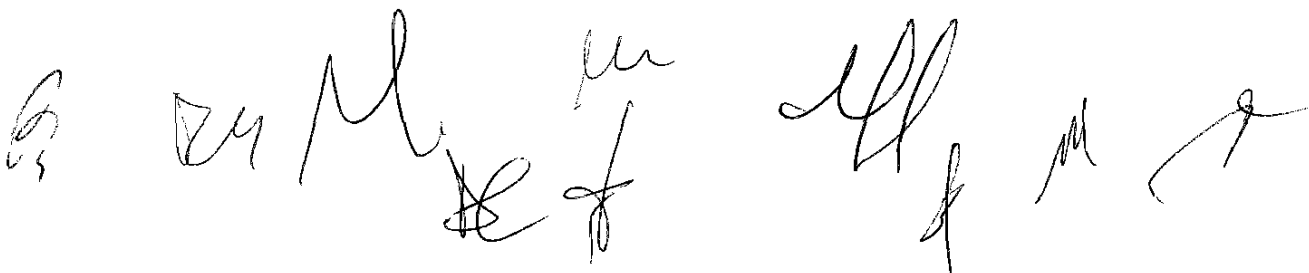
Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo :

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. astatore;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;
8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. indossatrice;
13. estetista, anche con funzioni di vendita;
14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
17. pittore o disegnatore esecutivo;
18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21. banconiere di spacci di carne;
22. operaio specializzato;
23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

- farmaceutiche;
25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
  26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
  27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
  28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
  29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
    - a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
    - b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze grappa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
    - c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
    - d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
    - e) operatore alla pressocesioia nel settore dei rottami;
    - f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;
    - g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

- e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
- h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### Quinto livello

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

A titolo esemplificativo:

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

- esercizi simili), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
- a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il

(1). L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori). L'aiutante commesso permane al Quinto livello per un periodo di 18 mesi

secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di

- preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
- b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
  - c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
  - d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
  - e) l'addetto alla manovra vagoni;
  - f) il conduttore di carrelli elevatori;
  - g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
  - h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
28. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### Sesto livello

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

A titolo esemplificativo:

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

A collection of handwritten signatures and initials, some in blue ink and some in black, scattered below the list of job titles. Some signatures appear to be initials, while others are more complete names.

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

#### Nota a verbale

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

#### Settimo livello

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

A titolo esemplificativo:

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

### PASSAGGIO DI QUALIFICA

#### Art. 15 - Mansioni del lavoratore

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

#### Art. 16 - Mansioni promiscue

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

#### Art. 17 - Passaggi di livello

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

categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.


#### **Art. 18 Indumenti di lavoro**

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


#### **Art. 19 - Attività stagionali**

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

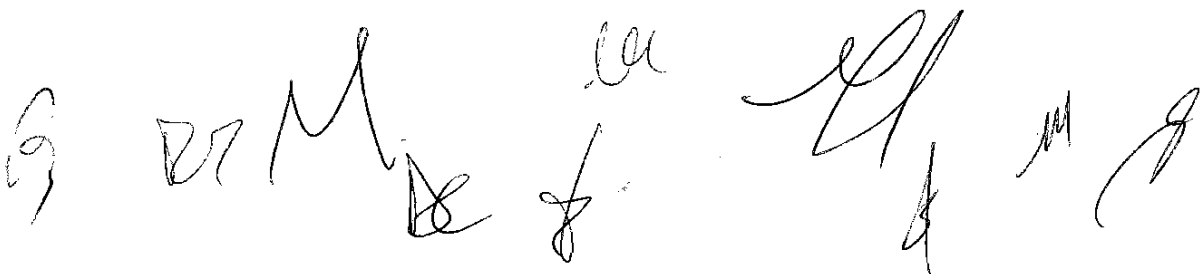
#### **Art. 20 Lavoro a tempo determinato**

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate con le modalità ed i termini dettati dal D. Lgs. del 06.09.2001, n.368 e dalla L.30/2003, del DLgs n.276/03 e succ. modd. e integrazioni 

Le parti, altresì, stabiliscono che:

- 1) in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto
- 2) In caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo determinato sono ridotti alla metà, ad eccezione degli operai per i quali rimangono confermati quelli ordinari.
- 3) L'integrazione economica a carico dell'azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto. 
- 4) Non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità. È possibile la monetizzazione delle ferie valutando i singoli casi occorre sempre rispettare il diritto del lavoratore alle ferie per il recupero delle energie psico-fisiche anche quando non sia completato un anno di lavoro.

Non si potrà avere contemporaneamente alle dipendenze soci e lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato. I datori di lavoro che intendono avvalersi



dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL e insediata nell'enti bilaterale.

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

### **Titolo III**

#### **Art. 21 MANSIONI E DETTAGLIO LIVELLI**

(Declaratoria)

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

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

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

(a) dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;

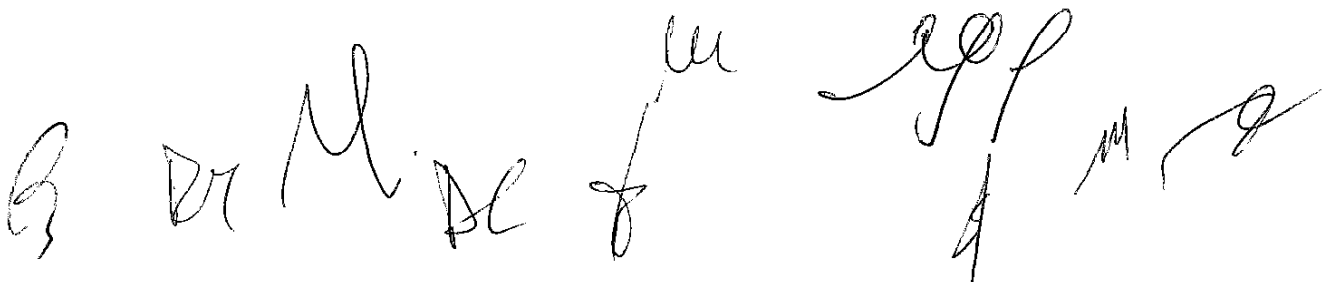
(b) quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.

(c) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella condizione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o in servizi di particolare complessità operativa;

(d) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

(Accesso alla qualifica)

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, including some that look like 'G', 'M', 'A', and 'M'. There are also some initials and marks that are less distinct.

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

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

(Minimi retributivi)

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

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

Sono considerati Quadri ai sensi della legge 13.5.85 n. 190 e successive modificazioni, i lavoratori che ai sensi del RDL n. 1130 dell'1.7.26 e succ. mod. abbiano idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica, inquadrabili nella seguente declaratoria:

I lavoratori che in assoluta autonomia operativa con funzioni direttive con ruolo rilevante e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti.

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

(Definizione di Ricercatore)

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

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

(Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale)

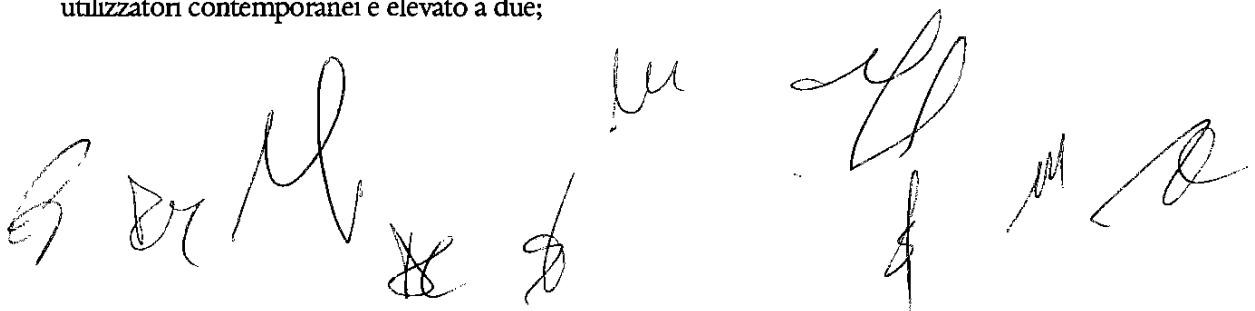
Per quadro ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il quadro che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/reparto quelle competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo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

(Periodo sabbatico)

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

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

- a) comunicazione scritta all'azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- b) non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale già in aspettativa per analogo motivo, nelle aziende con più di 10 ricercatori /quadri il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;



- c) consegna all'azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

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

(Norme di salvaguardia)

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

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

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

### Orario part-time

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

### (Formazione ed aggiornamento)

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

### (Assegnazione della qualifica)

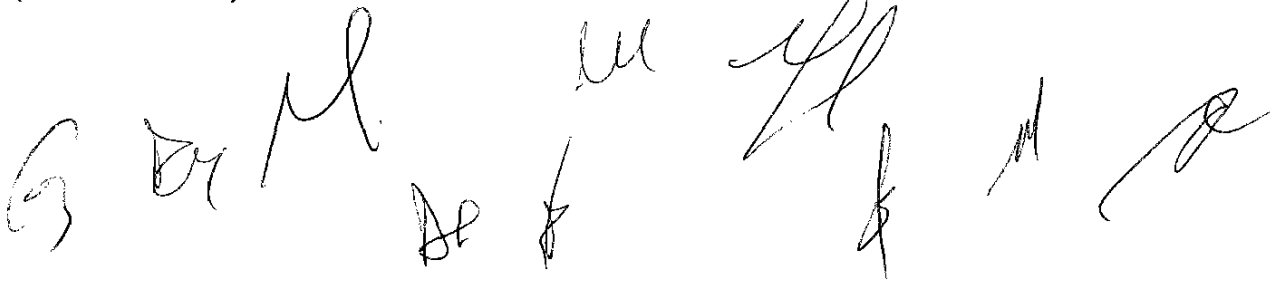
L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

### (Polizza assicurativa)

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

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

### (Orario Flessibile)



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

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

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

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

#### (Orario annuale)

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

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

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

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

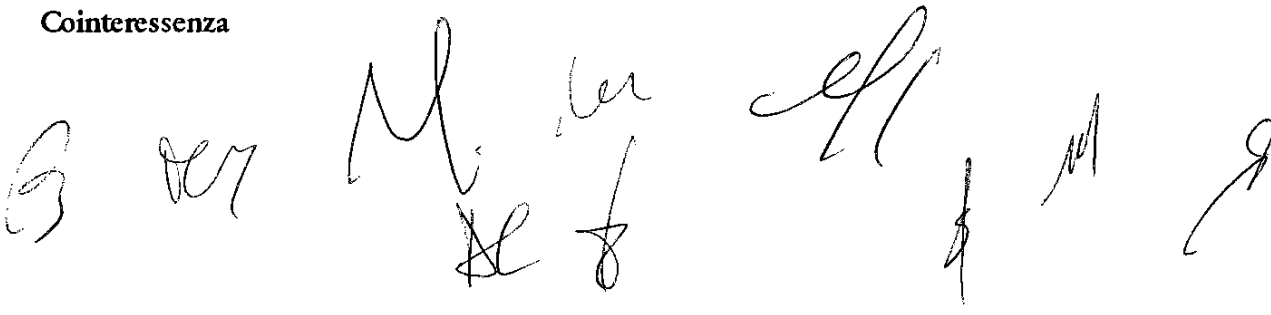
#### Indennità di funzione.

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria:

-Categoria Quadri di Direzione - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 240,00 lordi per 14 mensilità.

-Categoria Quadri e Quadri/Lavoratori con alto contenuto Tecnologico-Professionale - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 220,00 lordi per 14 mensilità.

#### Cointeressenza

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as names, while others are more abstract scribbles or initials.

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

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

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

## TITOLO IV

### CONTRATTO APPRENDISTATO

#### Art. 22 Disciplina dell'apprendistato

Le parti, constatata la revisione della disciplina legale dell'apprendistato, che ha l'obiettivo di dare un forte contenuto formativo a tutta la riforma dell'intero istituto, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra il sistema scolastico e quello del mondo del lavoro per agevolare ed incrementare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti assegnano all'Ente Bilaterale il ruolo fondamentale per il monitoraggio delle attività formative, dei contenuti e delle relative competenze.

#### Art. 23 Tipologie

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

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

#### Art. 24 Durata.

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

Inquadramento finale

Durata (mesi)

Livello 2

48 mesi

Livello 3	48 mesi
Livello 4	48 mesi
Livello 5	36 mesi
Livello 6	24 mesi

2) In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

#### Art. 25 Proporzione numerica

Giacché la legge 19.7.97 n. 196 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del C.C.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 47 c 2, Dlgs n. 276/03, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3 (tre), può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (tre).

*h*

#### Art. 26 Deroga proporzione minima

E' consentita, in deroga all'articolo precedente, l'assunzione di un apprendista per le aziende turistiche che occupino con contratto di lavoro a tempo indeterminato un solo dipendente, comprendendo nel computo anche il titolare e/o il socio.

#### Art. 27 Obblighi del Datore

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- (a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- (b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- (c) 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;
- (d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

*h*

*Q M M H J P M K*

(e) 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 tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

(f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), 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 non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

### **Art. 28 Obblighi dell'apprendista**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

### **Art. 29 Visita medica**

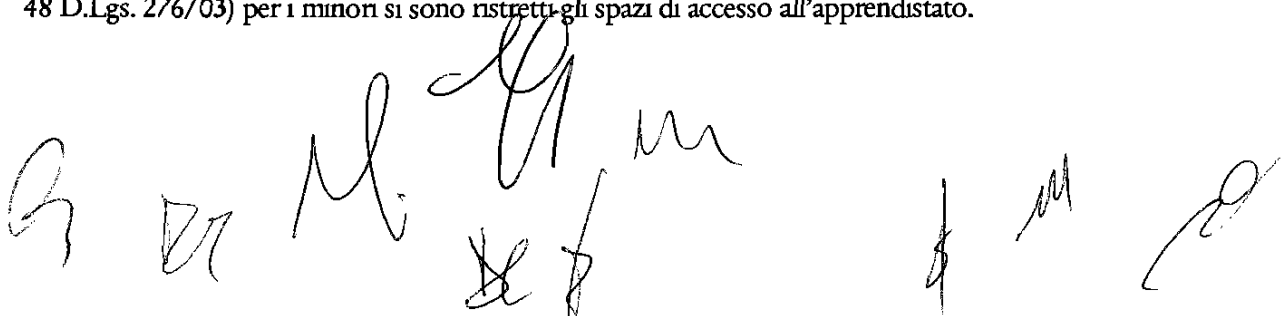
E' fatto obbligo di avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

### **Art. 30 Orario di lavoro**

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica disciplina prevista dal D.Lgs. n.66/2003 e succ. mod. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

E' possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Per la mancata attuazione del percorso per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 D.Lgs. 276/03) per i minori si sono ristretti gli spazi di accesso all'apprendistato.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact.

L'attivazione del contratto di apprendistato riguardante le attività stagionali , risulta praticabile in concreto per quello definito formativo e disciplinato dall'art.48 del d.lgs. n.276/03 che è applicabile ai giovani d'età compresa tra i 16 ed i 18 anni in possesso del titolo conclusivo del primo ciclo scolastico.


Per i minori sono ancora valide le vecchie norme (Leggi n. 25/55 e 196/97).

### Art. 31 Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.


L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo prova sia uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. 

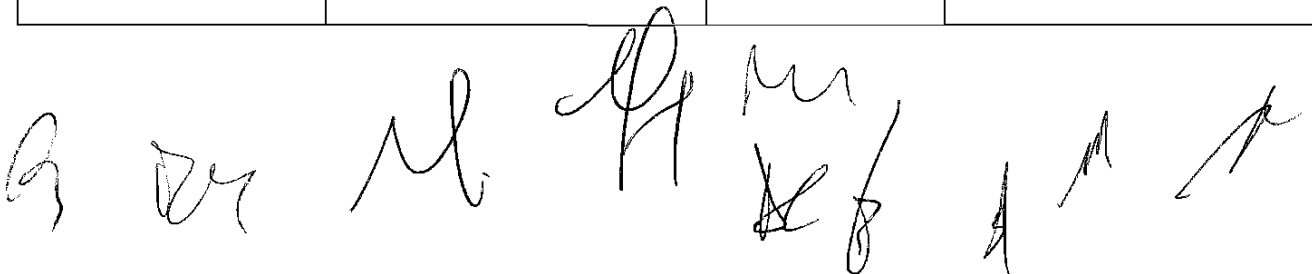
Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Per l'assunzione di un apprendista a tempo parziale non si richiede la convalida della Direzione Provinciale del Lavoro.

### Art. 32 Retribuzione.

All' apprendista compete una retribuzione pari a quella riportata nella seguente tabella: 

Livello	Retribuzione in %	Periodo totale di apprendistato	Mesi da.....a
II	60%, 65%, 75%, 85%, 90%	48 mesi	1-6/7-19/20-31/32-41/42-48
III	60%, 65%, 75%, 85%, 90%	48 mesi	1-6/7-19/20-31/32-41/42-48
IV	60%, 65%, 75%, 85%, 90%	48 mesi	1-6/7-19/20-31/32-41/42-48
V	60%, 65%, 75%, 85%, 90%	36 mesi	1-4/5-13/14-22/23-31/32-36
VI	60%, 65%, 75%, 85%, 90%	24 mesi	1-6/7-13/14-20/21-24



Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

### Art. 33 Formazione

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

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

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi

lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali della attività.

Il rispetto del precedente comma è vincolante per ottenere le agevolazioni previste dalla Legge.

### Art. 34 Contenuti formativi

La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

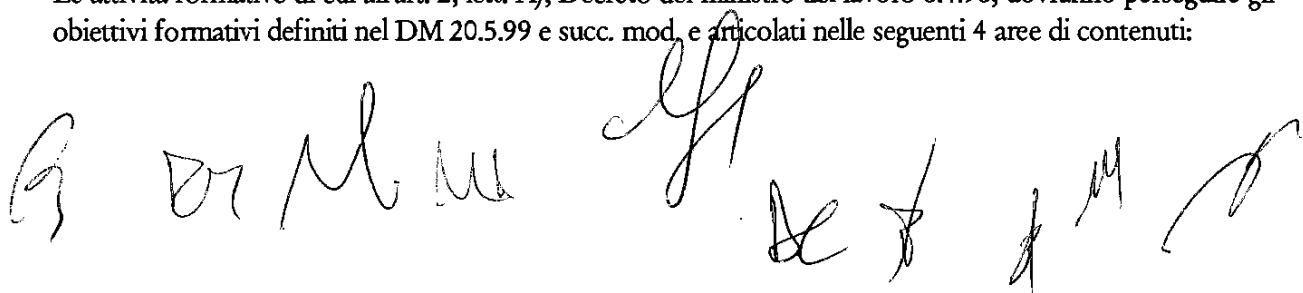
Le parti richiamando la normativa vigente, delegano all'Ente Bilaterale EBIOC, la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti che saranno oggetto dell'obbligo formativo.

Ferma restando la facoltà di avvalersi delle strutture formative individuate dal datore di lavoro o proposte dall'ente pubblico o dall'ente bilaterale, di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico-professionale si svolgerà all'interno dell'azienda.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. A), Decreto del ministro del lavoro 8.4.98, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel DM 20.5.99 e succ. mod. e articolati nelle seguenti 4 aree di contenuti:



- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

### Art. 35 Tutor

Le parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, legge n. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98 per i lavoratori impegnati in qualità di "Tutor".

Con riferimento a quanto disposto dal comma 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'azienda autocertificherà la propria capacità formativa attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- tutor con formazione e competenze adeguate;
- docente può essere il titolare, lavoratore dipendente, collaboratore familiare o altro collaboratore, in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnico professionale;
- esplicitazione del percorso formativo, che potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili delineati dal gruppo di esperti designati dalle Parti Sociali o dalle Regioni, dal Ministero del lavoro, dal Ministero dell'istruzione, Università e Ricerca;
- impegno alla compilazione del "libretto dell'apprendista", conforme alle linee guida che saranno
- elaborate dall'EBIIOC.

### Art. 36 Conformità al contratto

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

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

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures.

### **Art. 37 Apprendistato in cicli stagionali.**

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

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

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

### **Art. 38 Iscrizione assistenza sanitaria apprendista**

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

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

### **Art. 39 Lavoro a tempo parziale.**

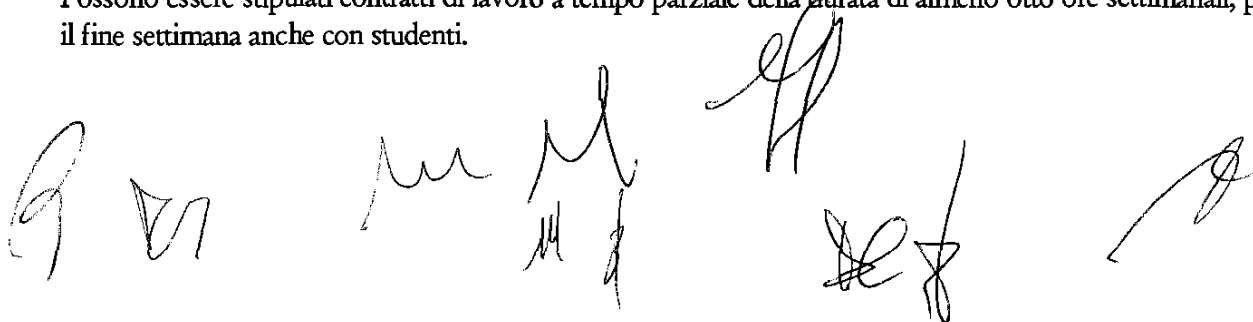
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

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

### **Art. 40 Part-Time Weekend**

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana anche con studenti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, likely representing the signatories of the document.

Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale.

La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

#### **Art. 41 Trattamento economico per malattia dell'apprendista**

All'apprendista, in caso di malattia, senza o con ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta una indennità:

- primi tre giorni di carenza non retribuita;
- dal quarto giorno al ventesimo giorno il 25% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale;
- dal ventunesimo al centottantesimo il 30% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale;

Sono escluse le assenze brevi dovute a ricoveri ospedalieri o a trattamenti terapeutici effettuati presso enti ospedalieri o debitamente certificati; in detto caso, il lavoratore avrà diritto al 25% della retribuzione giornaliera.

#### **Art. 42 Altri diritti previdenziali**

All'apprendista in infortunio, malattia professionale o maternità spettano:

a) Infortunio e Malattia Professionale.

In base alla normativa vigente sono tutelati tutti quei lavoratori appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione.

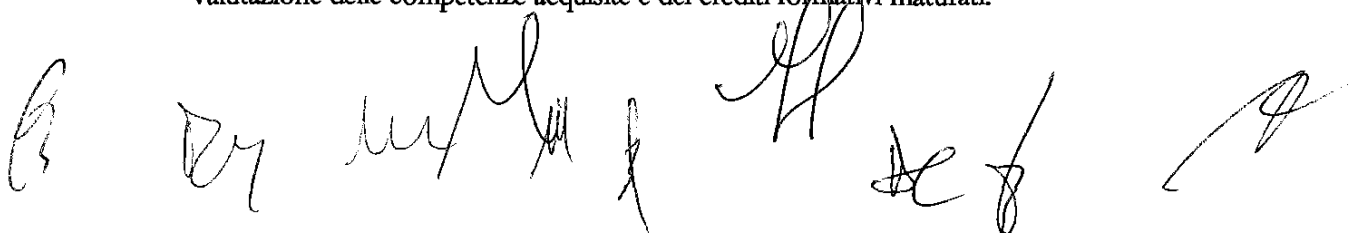
b) Maternità

Spetta, senza alcun requisito minimo contributivo, la indennità di maternità obbligatoria e facoltativa

#### **Art. 43 Risoluzione del rapporto**

Il rapporto di apprendistato si estingue:

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



## TITOLO V

### CONTRATTO D'INSERIMENTO

#### Art. 44 Definizione

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs.276/2003, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

#### Art. 45 Beneficiari

Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- Disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- Lavoratori fuori dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- Lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;
- Donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- Portatori di handicap.

#### Art. 46 Aziende eleggibili

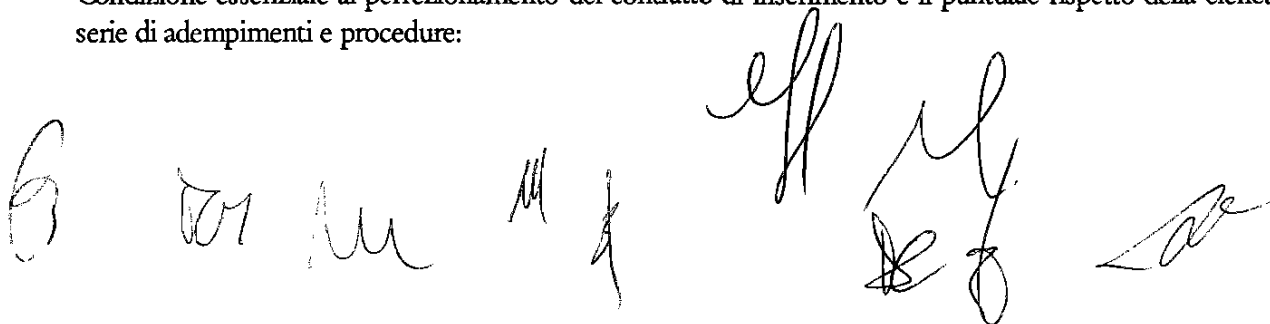
Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuto in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti.

#### Art. 47 Norma di salvaguardia

In considerazione delle esigue dimensioni caratteristiche della tipologia media delle imprese operanti nel terziario ed inquadrato dal presente contratto collettivo, resta comunque garantita la facoltà per le Aziende di promuovere contratti di inserimento anche dopo il mancato rinnovo dei primi tre lavoratori assunti con tale strumento.

#### Art. 48 Progetto formativo

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è il puntuale rispetto della elencata serie di adempimenti e procedure:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including some that appear to be initials or short names.

-Sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato progetto formativo;

-Progetto formativo, redatto secondo le disposizioni di legge, indicante: la durata del progetto stesso, la mansione e la qualifica professionale di approdo alla conclusione dello stesso, il numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento, le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo e la retribuzione garantita;

La certificazione da parte dell'Ente Bilaterale del suddetto progetto formativo.

#### **Art. 49 Durata del progetto**

La durata del contratto di inserimento è, a secondo dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo.

In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

#### **Art. 50 Deroghe per i portatori di handicap**

Per i soggetti portatori di handicap psichici, mentali o fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi.

In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

#### **Art. 51 Norme contrattuali**

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di Formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate.

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario.

#### **Art. 52 Modelli formativi**

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, potranno essere formulati secondo due distinti iter:

a) liberamente elaborati dall'azienda prevedendo la mansione di approdo, il percorso formativo on the job, la formazione teorica, gli elementi di orientamento per la conoscenza basica delle norme sulla sicurezza di persone e cose, e individuando – nominalmente – le risorse umane già presenti in azienda che occuperanno il ruolo di tutor formativi e di referenti per il lavoratore;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

b) utilizzando i modelli di contratto di inserimento elaborati dall'Ente Bilaterale EBICC delegando allo stesso alcune delle funzioni che la normativa mette in carico all'azienda.

#### **Art. 53 Ente Bilaterale**

L'Ente Bilaterale Confimpreseitalia CSE volgerà due distinte funzioni in merito alla applicazione del contratto di inserimento: una per i contratti di cui alla lettera a) dell'articolo precedente, consistente dell'azione di certificazione del contratto stesso;

b) l'altra di assistenza e supervisione per i contratti di cui alla lettera dello stesso articolo.

#### **Art. 54 Rimando alla normativa**

Per tutto quanto qui non previsto le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza quadriennale all'Ente Bilaterale Confimpreseitalia CSE

### **TITOLO VI**

#### **IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO**

#### **GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO**

#### **Art. 55 Premessa.**

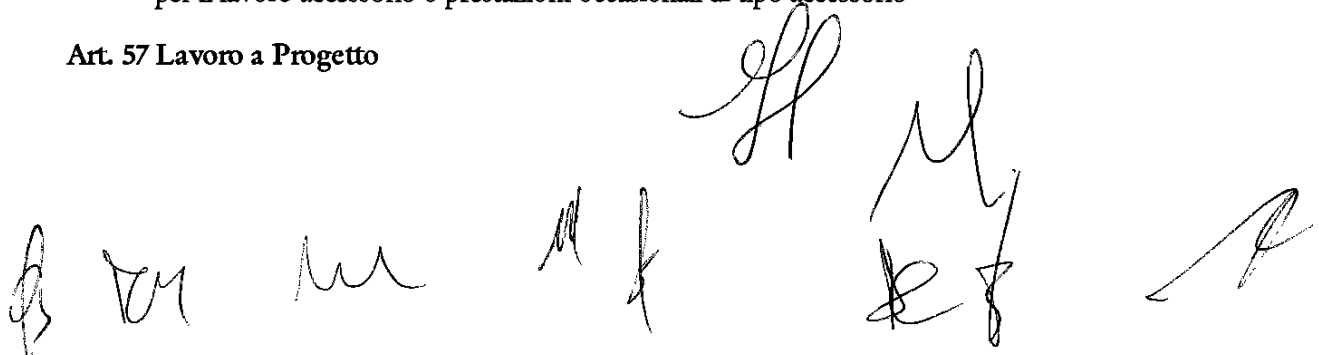
Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.lgs. 10.9.03 n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati. Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

#### **Art. 56 Richiami normativi.**

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.lgs.10.9.03 n. 276, e dal D.Lgs. n. 124/2004 i n particolare:

- per la somministrazione di lavoro o "staff leasing" o lavoro in affitto
- per il lavoro intermittente: lavoro intermittente o "Job on call" - lavoro a chiamata
- per il lavoro ripartito o "job sharing"
- per il lavoro accessorio o prestazioni occasionali di tipo accessorio

#### **Art. 57 Lavoro a Progetto**



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

## TITOLO VI

### SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO O STAFF LEASING

#### Art. 58 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

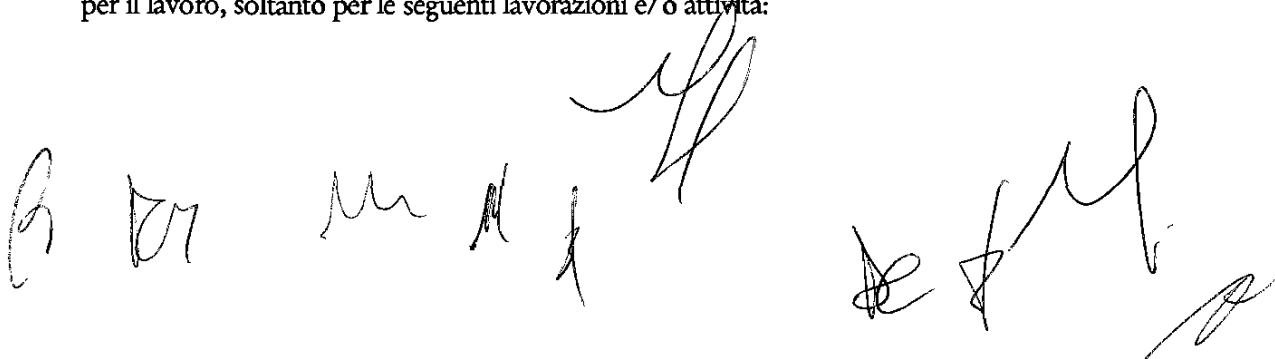
Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 6.9.01 n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

#### Art. 59- Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e scritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:



- a) 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;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree obiettivo 1 di cui al Regolamento CE n.1260/99 del Consiglio, del 21.6.99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) 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.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

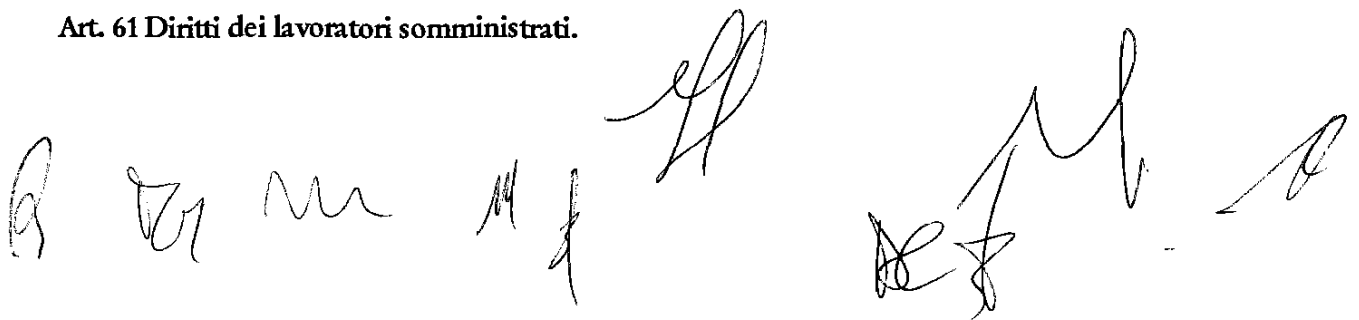
#### **Art. 60 Obblighi di informazione.**

L'impresa utilizzatrice comunica alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 54 e 55 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analogha comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo all'ente bilaterale EBICC Ente bilaterale.

#### **Art. 61 Diritti dei lavoratori somministrati.**



Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti, presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione

di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30, legge 20.5.70 n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

## TITOLO VII

### LAVORO INTERMITTENTE

#### O JOB ON CALL

#### O LAVORO A CHIAMATA

#### Art. 62 Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata)

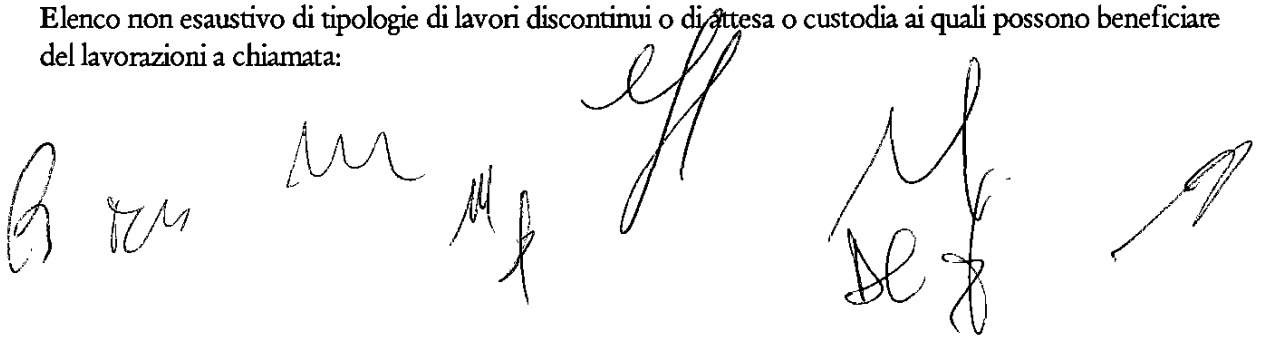
Il contratto di lavoro intermittente, conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata".

Si tratta di un lavoro intermittente quando un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa a determinate condizioni.

Dette condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi.

Il ricorso al contratto a chiamata è consentito per lo svolgimento di attività discontinue o intermittenti (ipotesi oggettiva).

Elenco non esaustivo di tipologie di lavori discontinui o di attesa o custodia ai quali possono beneficiare del lavorazioni a chiamata:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be in cursive or stylized handwriting.

- Custodi
- Guardiani diurni e notturni
- Portinai
- Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti - Camerieri, Chef, sommelier, Personale di servizio, Cuoco e personale di cucina negli alberghi, ristoranti, trattorie, night e esercizi pubblici in genere - Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
- Personale addetto ai trasporti di persone e di merci
- Personale addetto ai lavori di carico e scarico
- Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro
- Addetti ai centralini telefonici privati.
- Commessi di negozio
- Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio
- Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (cosiddetti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri)
- Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
- Operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.

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

- 1) con obbligo di risposta alla chiamata (*con riconoscimento di un'indennità di disponibilità*)
- 2) senza obbligo di risposta (*nessuna indennità*)

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

Lo stesso lavoratore può stipulare:

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

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

### Art. 63 Incompatibilità

Il contratto di lavoro intermittente per la sua caratteristica di discontinuità e di intermittenza, non è

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'h' on the right side of the page and several smaller initials and signatures at the bottom.

compatibile con:

- il contratto part-time;
- l'apprendistato e il contratto di inserimento (contratti che prevedono l'obbligo formativo, obbligo inserimento programmato);
- il lavoro a domicilio (retribuzione proporzionata alle ore effettivamente lavorate).

#### **Art. 64 Periodi predeterminati**

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, può essere stipulato per periodi predeterminati nell'arco della settimana, mese o anno.

Per periodi predeterminati s'intende:

- Week end: Dalle 13 del venerdì alle 6 del lunedì
- Vacanze natalizie :Dal'1.12 al 10.01
- Vacanze pasquali :Dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo
- Ferie estive :Dal 01.06.2009 al 30.09.2009



#### **Art. 65 Ipotesi soggettive**

Il contratto di lavoro intermittente è caratterizzato e può esser concluso per prestazioni rese da:

- soggetti con meno di 25 anni di età;
- lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati;
- pensionati.

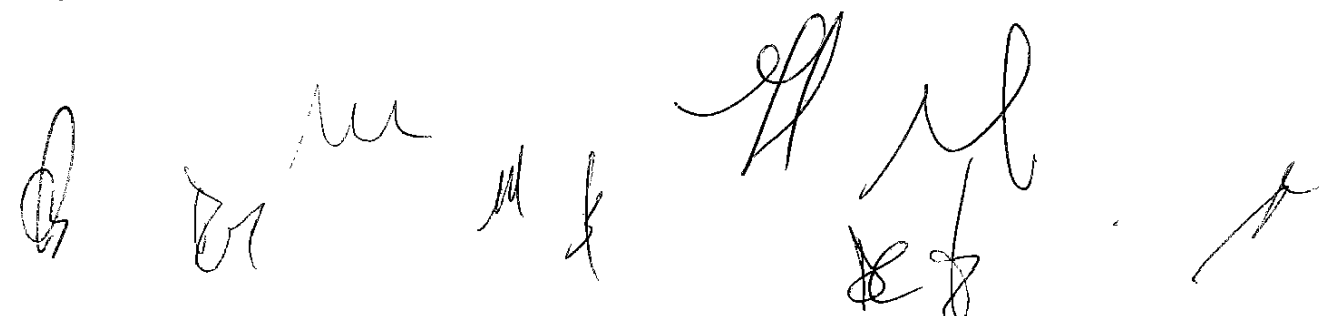
Le ipotesi soggettive sono in alternativa rispetto alle ipotesi oggettive. Nei casi sopra descritti non devono essere verificate le condizioni oggettive.



#### **Art. 66 Divieti**

Il ricorso al lavoro a chiamata è vietata:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi,



- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali, nei sei mesi precedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi per lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto a chiamata.

#### **Art. 67 Forma e Comunicazione**

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

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

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

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

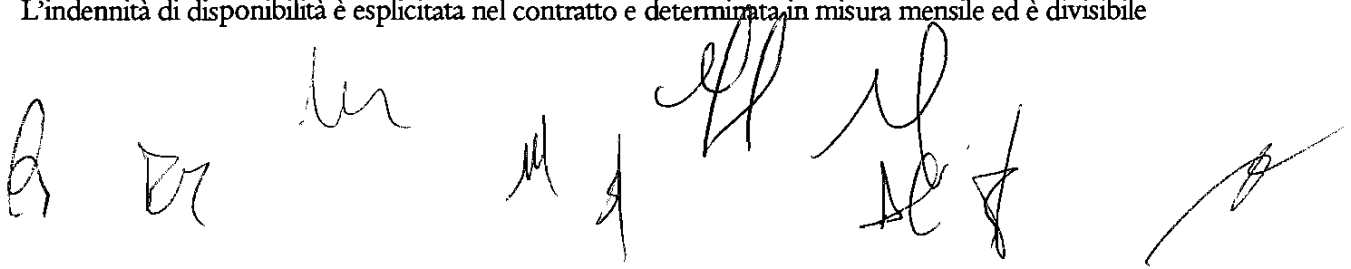
Le parti hanno studiato e predisposto un contratto a chiamata tipo allegato B al presente contratto.

#### **Art. 68 Indennità di Disponibilità**

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

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese.

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

per quote orarie.

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

- 410 € fino al 30/09/2011
- 415 € per il periodo dall'1/10/2011 al 30/09/2012
- 420 € per il periodo dall'1/10/2012 al 30/09/2013

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

#### **Art. 69 Impossibilità temporanea**

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

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

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

#### **Art. 70 Risarcimento**

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

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

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

#### **Art. 71 Altri istituti contrattuali per il lavoro a chiamata**

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

## TITOLO VIII

### LAVORO RIPARTITO O "JOB SHARING"

#### Art. 72 Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione.

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

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

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

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

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, 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 anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5, D.lgs. 10.9.03 n. 276.

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

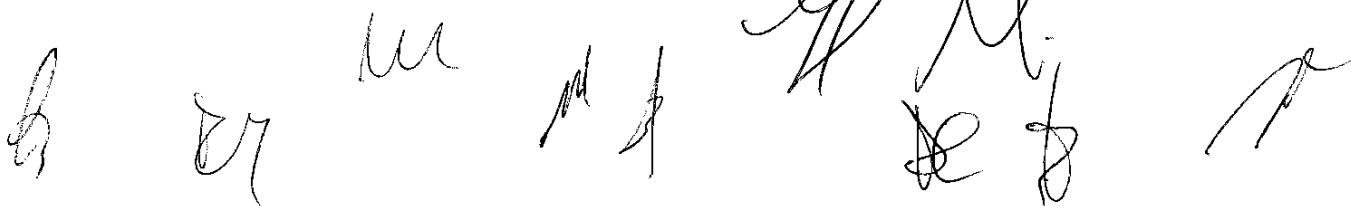
Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° giugno all'Ente bilaterale.

#### Art. 73 Soglie numeriche

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

(Lavoratori dipendenti)

(contratti flessibili)



Da 0 a 5	4
Da 6 a 10	7
Da 11 a 20	11
Da 21 a 35	16
Da 35 a 50	26
Per ogni scaglione di 100	<b>ulteriori 15</b>

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

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

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

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

#### **Art. 74 Gestione delle controversie.**

1. In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie e i loro assistiti, quanto segue:

2. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri uno datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato di comune accordo fra gli arbitri, e in caso di mancato accordo dalla DPL dove ha la sede l'impresa;

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

## TITOLO IX

### LAVORO ACCESSORIO

#### Art. 75 Lavoro Accessorio - prestazioni occasionali di tipo accessorio

L'Art. 22 del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito nella legge n. 133 del 6 agosto 2008 ha introdotto modifiche alla disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio, di cui agli articoli 70-73 del decreto legislativo 276 del 2003, ampliandone il campo di applicazione oggettivo e soggettivo e semplificandone l'utilizzo.

In particolare, viene abrogato l'articolo 71 del decreto legislativo 276 del 2003 che ne limitava l'utilizzo con riferimento a soggetti a rischio di esclusione sociale (come i lavoratori extra comunitari che avevano perso il posto di lavoro, o come le casalinghe e i pensionati, con difficoltà di integrazione lavorativa).

#### Art. 76 Soggetti interessati

Il lavoro occasionale accessorio può essere reso da:

- pensionati;
- studenti (\*) durante le vacanze scolastiche (\*\*);
- tutte le categorie di prestatori;
- disoccupati, cassintegrati e lavoratori in mobilità;
- prestatori extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno;

Gli studenti possono svolgere prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio tutto l'anno il sabato e la domenica.

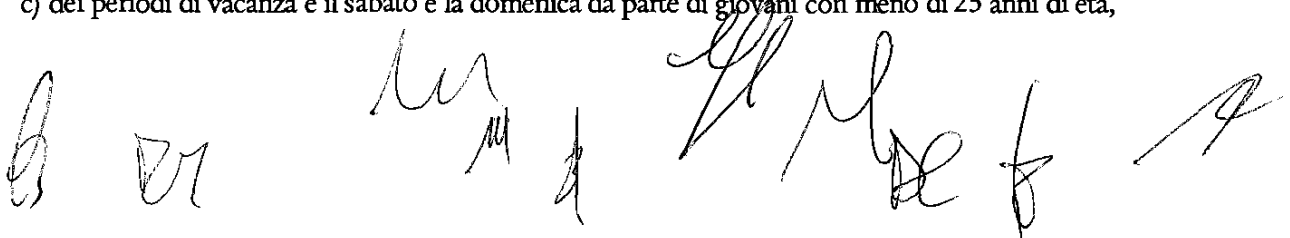
*\* Sono considerati studenti i giovani aventi meno di 25 anni, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università o istituto scolastico di ogni ordine e grado. I giovani devono aver compiuto 16 anni e, se minorenni essere autorizzati alla prestazione di lavoro occasionale da parte del genitore o di chi esercita la patria potestà.*

*\*\*Sono considerate periodi di vacanze scolastiche: quelle natalizie nel periodo compreso tra il 1° dicembre ed il 10 gennaio; quelle pasquali, nel periodo compreso tra la domenica delle Palme e il martedì dopo Pasqua; quelle estive, per il periodo compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre;*

#### Art. 77 Attività lavorative ammesse

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito:

- a) di lavori di giardinaggio, nonché di pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- b) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli o lavori di emergenza o di solidarietà;
- c) dei periodi di vacanza e il sabato e la domenica da parte di giovani con meno di 25 anni di età,



regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'Università o un istituto di scolastico di ogni ordine e grado;

d) dell'impresa familiare limitatamente ai settori del commercio, del turismo e dei servizi; di qualsiasi settore produttivo;

e) da parte di percettori di trattamenti di disoccupazione o di sostegno al reddito.

#### **Art. 78 Limiti economici per i prestatori e i committenti**

Per il lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale accessorio non deve dare luogo a compensi superiori a € 5.000 nel corso dell'anno solare con lo stesso committente.

Gli € 5.000 nel corso dell'anno solare, come tetto massimo di compenso, sono esenti da imposizione

fiscale, sono cumulabili con la pensione e non incidono sullo stato di disoccupazione; non danno però diritto a prestazioni di disoccupazione, malattia, maternità o assegni per il nucleo familiare.

L'accredito dei contributi INPS è valido ai fini del diritto e della misura della pensione.

Per i percettori di trattamenti di disoccupazione o di sostegno al reddito il limite è di € 3.000.

Nell'ambito delle imprese familiari il lavoro accessorio è possibile fino ad un tetto di € 10.000 annui

per ogni lavoratore, ma rispetto alla ordinaria gestione dei lavoratori accessori, per le imprese operanti nei settori commercio, turismo e servizi, i contributi previdenziali ed assistenziali non sono compresi nell'importo complessivo dei voucher, ma sono uguali a quelli dei lavoratori dipendenti ad eccezione degli studenti con meno di 25 anni, dei pensionati e dei percettori di misure di sostegno al reddito per i quali è prevista l'iscrizione a gestione separata.

#### **Art. 79 Adempimenti**

Per il lavoro accessorio non va fatta alcuna comunicazione al centro per l'Impiego attraverso il sistema telematico CO, né il lavoratore accessorio e i suoi compensi devono essere riportati sul Libro Unico del Lavoro, non essendo tale documento previsto per i committenti di tali prestazioni.

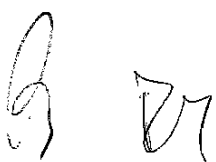
#### **Art. 80 Modalità di pagamento delle prestazioni: i voucher o buoni**

Il pagamento delle prestazioni di lavoro accessorio avviene attraverso il meccanismo dei "buoni", il cui valore nominale è pari a € 10,00.

Detratte la contribuzione INPS (13% ), INAIL (7%) e la quota per la gestione del servizio (5%) al lavoratore l'importo riconosciuto è di € 7,50.

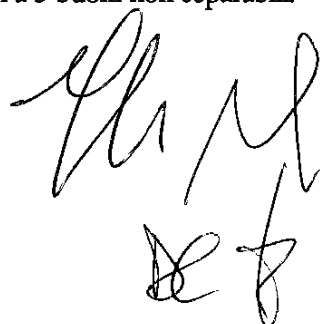
E' inoltre disponibile un buono "multiplo" del valore di € 50, pari a 5 buoni non separabili.

I buoni possono essere telematici o cartacei.











### Art. 81 Procedura con voucher cartaceo

I voucher cartacei possono essere acquistati presso le sedi provinciali dell'INPS esibendo la ricevuta di avvenuto pagamento sul conto corrente postale 89778229 intestato a INPS DG LAVORO OCCASIONALE ACC. Prima dell'inizio delle attività di lavoro accessorio i datori di lavoro devono effettuare la comunicazione preventiva all'INAIL attraverso:

- il contact center Inps/Inail (803.164) - il numero INAIL 800.657657

indicando, oltre ai propri dati anagrafici e codici fiscali, l'anagrafica di ogni lavoratore e il relativo codice fiscale il luogo di svolgimento della prestazione le date presunte di inizio e fine attività (nel caso in cui tali date varino, dovrà essere effettuata una nuova comunicazione di variazione all'Inail).

Il datore di lavoro, prima di consegnare al lavoratore i buoni, deve provvedere a intestarli, scrivendo su ciascun buono, negli appositi spazi, il proprio codice fiscale, quello del lavoratore destinatario, la data della relativa prestazione e convalidare il buono con la propria firma.

Il lavoratore può riscuotere i buoni ricevuti, intestati e sottoscritti dal datore di lavoro, presentandoli all'incasso, dopo averli convalidati con la propria firma, presso qualsiasi ufficio postale esibendo un valido documento di riconoscimento.

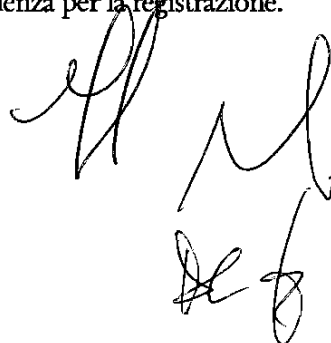
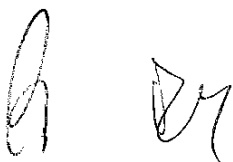
Il rimborso dei buoni cartacei acquistati e non utilizzati può avvenire esclusivamente presso le sedi provinciali dell'INPS, che rilasceranno una ricevuta e provvederanno ad effettuare un bonifico per il controvalore.

Il processo si conclude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei lavoratori

### Art. 82 Procedura con voucher telematico

I prestatori interessati a svolgere attività di lavoro accessorio, hanno a disposizione vari canali per effettuare il proprio accreditamento anagrafico presso l'Inps, necessario per la gestione delle posizioni assicurative individuali:

- tramite contact center Inps/Inail (803.164)
- via internet,
- presso le sedi Inps
- presso i centri per l'impiego che forniscono assistenza e consulenza per la registrazione.



A seguito dell'accreditamento anagrafico, Poste Italiane invia al prestatore la INPS Card (che deve essere attivata presso un qualsiasi ufficio postale) con la quale è possibile accreditare e riscuotere gli importi delle prestazioni eseguite.

Se il prestatore sceglie di non attivare la Inps Card, il pagamento avverrà tramite bonifico domiciliato, riscuotibile presso tutti gli uffici postali.

## TITOLO X

### COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 83 Orario di Lavoro

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

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

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

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

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

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

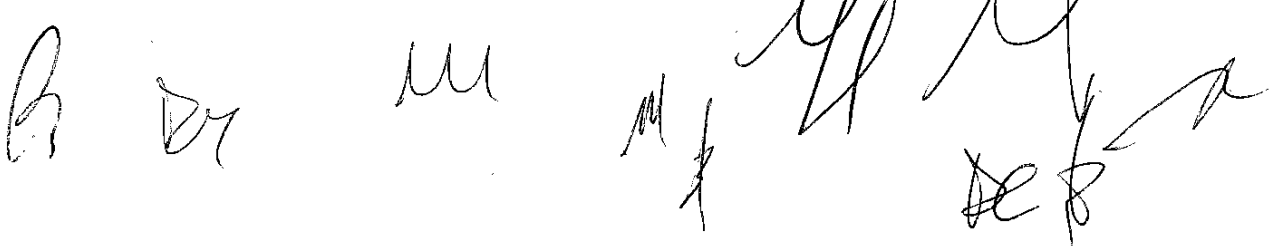
I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

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

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

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

#### Art. 84 Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a large 'A', a signature that looks like 'Dy', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'M'. There are also some smaller initials and marks scattered around.

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

#### **Art. 85 Riduzione dell'orario**

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

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

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

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

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

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

La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.


Per l'area degli alberghi e campeggi, nel caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di 13a, 14a, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

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

#### **Art. 86 Distribuzione orario di lavoro giornaliero**

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione aziendale, come pure i turni

di riposo settimanale e dei congedi a conguaglio nonché i turni di servizio tenendo conto delle esigenze dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two smaller initials. On the right, there is a large, complex signature that appears to be a stylized name or set of initials.

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

Per il personale di sale, ricevimento e portineria il nastro orario giornaliero è di 14 ore e di 12 ore per il restante personale.

#### **Art. 87 - Lavoratori notturni**

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23.30 e le 6.30 del mattino per i pubblici esercizi dalle 23.00 alle ore 6.00.

Le maggiorazioni per lavoro notturno previste nell'apposita voce di trattamento economico dello straordinario, sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte come descritto al precedente comma, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa. Per i soli lavoratori con qualifica notturno la maggiorazione è del 12%.

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

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, RD 10.9.23 n. 1955 e succ. mod.

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

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

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

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

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

#### **Art. 88 Ore non fruito**

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

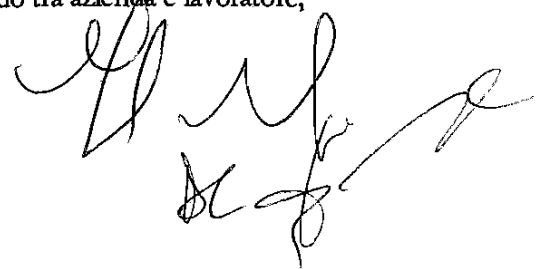
Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato:

- dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento con accordo tra azienda e lavoratore;

A DT

M

M



- dall'11° al 24° mese successivo all'accantonamento il recupero può essere stabilito dal lavoratore previo preavviso al datore di lavoro.

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

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

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

#### **Art. 89 Personale extra e di rinforzo**

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

- banchetti;
- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico quali: meeting, convegni,

fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi ed eventi simili. La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione di II livello o aziendale tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali. In mancanza di accordi locali il compenso orario da corrispondere è quello uguale ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello maggiorato del 20%.

#### **Art. 90 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia**

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

Sono considerate lavoratori discontinui le seguenti figure professionali:

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

*Handwritten signatures: G, D, M, M, A*

*Handwritten signature: H. N. Lise*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

- addetti ai centralini telefonici;
- addetti agli impianti di riscaldamento, ventilazione.

## TITOLO XI

### PART-TIME

#### Art. 91 Lavoro parziale o part time

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

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

Possono essere previste clausole flessibili o elastiche delle norme di legge. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari ( lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple initials, while others are more complex, possibly representing names or specific roles.

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

#### **Art. 92 Lavoro supplementare**

Il lavoro supplementare può essere richiesto solo per i lavoratori dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

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

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

## **TITOLO XII**

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

#### **Art. 93 Flessibilità**

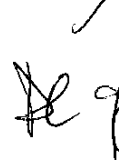
##### **A) Orario multi periodale**

In relazione alle peculiarità del settore terziario e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente articolo 78 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore dalle 41 alle 48 ore, non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 78 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 78 non potrà superare i dodici mesi, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

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



L'ente Bilaterale provvederà, per le aziende del vari settori del terziario a definire, per i periodi di maggiore intensità lavorativa, il maggior numero di ore da prestare settimanalmente, superiori alle 40 ore settimanali, con un sistema di recupero diversificato che preveda il recupero delle maggiori ore prestate anziché la riduzione della prestazione lavorativa.

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

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

#### **Art. 94 Maggiorazione**

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

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

La maggiorazione retributiva è quella prevista nel presente contratto.

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

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

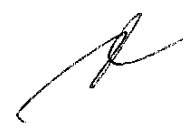
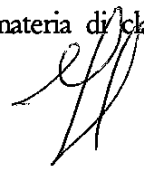
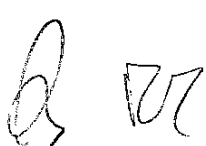
In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale non è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

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

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 25.02.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs 10.9.2003 n.276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

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

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi articoli.



### Art. 95 Modalità di applicazione

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

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

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

### Art. 96 Clausole flessibili - retribuzione

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

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

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

### Art. 97 Clausole elastiche - retribuzione

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

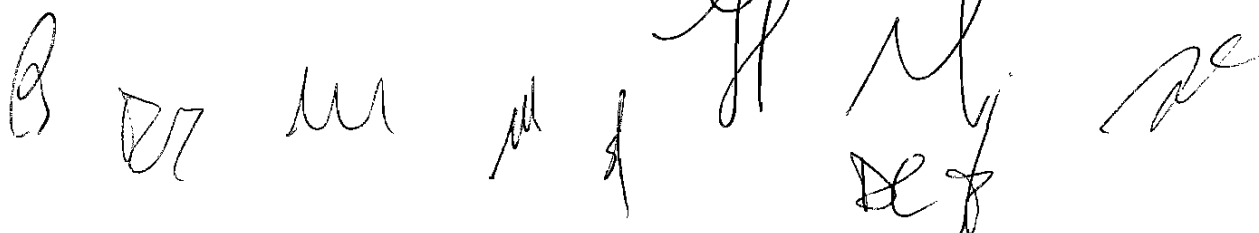
Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione è convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

### Art. 98 Condizioni speciali

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

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

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



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

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

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

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

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

## TITOLO XIII

### LAVORO STRAORDINARIO

#### Art. 99 Lavoro straordinario

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

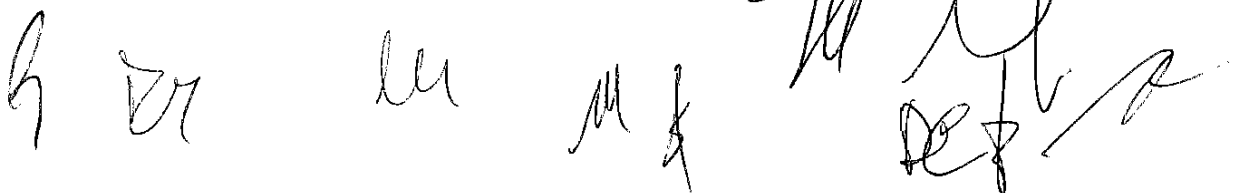
Nell'applicazione dell'orario flessibile, le ore lavorate nel periodo di riferimento, non danno luogo a straordinario ai sensi dell'art. 88.

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

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

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

- a) casi di esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore;
- c) casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o ai servizi alle persone o alla produzione dei servizi;



d) eventi particolari, quali mostre, fiere, serate a tema, feste cittadine, eventi di moda e/o di promozione turistica;

e) allestimento di servizi per eventi particolari, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art.19 della legge 7 agosto 1990 n.24, sostituito dall'art. 2 comma 10, legge 24.12.1993 n 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 100 Criteri di computo dello straordinario**

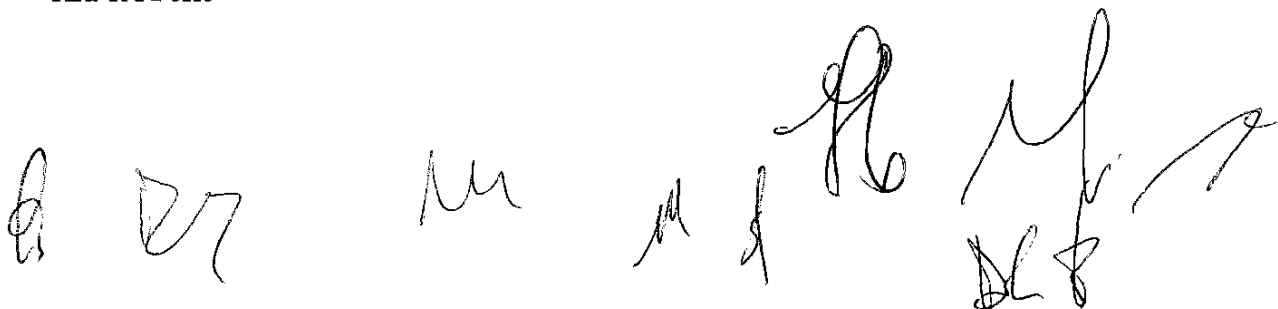
Nel criterio del computo dello straordinario, i periodi delle ferie annuali e dei periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

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

### **TITOLO XIV**

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

##### **Art. 101 Ferie**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

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

Le ferie non sono di norma frazionabili. Le ferie sono un diritto del lavoratore irrinunciabile ed inalienabile e non sono monetizzabili.

Le ferie devono essere normalmente godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

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

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

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, le giornate non più festive agli effetti civili, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

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

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione di fatto in atto.

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

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

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

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

A 07

lu

M f

EP M  
De f

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

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

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

Le ferie non sono di norma frazionabili. Le ferie son un diritto del lavoratore irrinunciabile ed inalienabile e non sono monetizzabili.

Le ferie devono essere normalmente godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

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

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

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, le giornate non più festive agli effetti civili, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

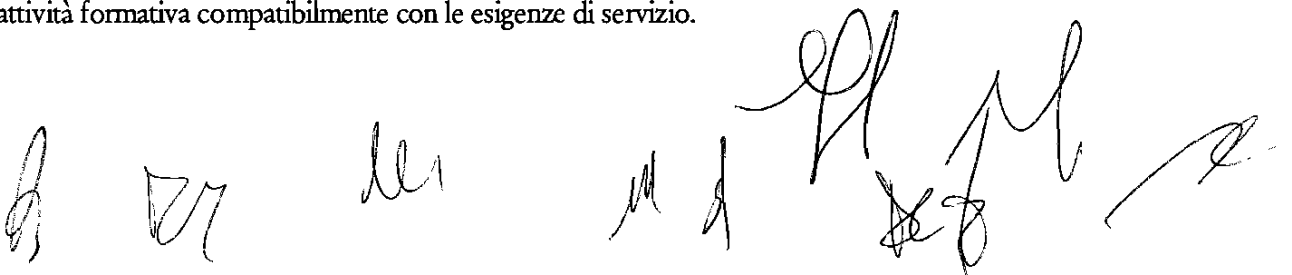
Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione la retribuzione di fatto in atto.

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including full names and initials, some of which are quite stylized and difficult to decipher.

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

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

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

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

#### **Art. 102 Festività**

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

##### **festività nazionali:**

- anniversario della
- Liberazione
- 25 aprile
- festa del Lavoro 1° maggio,
- festa della Repubblica 2 giugno,
- giorno dell'unità nazionale 4 novembre



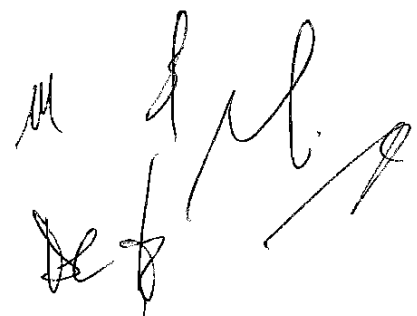
##### **festività infrasettimanali:**

- Capodanno 1° gennaio
- Epifania 6 gennaio



##### **lunedì di Pasqua mobile**

- Assunzione 15 agosto
- Ognissanti 1° novembre
- Immacolata Concezione 8 dicembre
- S. Natale 25 dicembre



- S. Stefano 26 dicembre
- Patrono della Città.

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 103 Riposi settimanali**

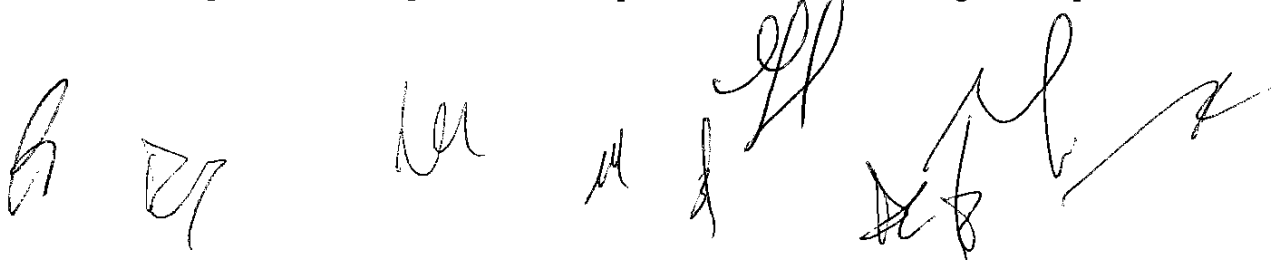
Ogni sette giorni di lavoro il lavoratore ha diritto di un riposo consecutivo di almeno 24 ore, solitamente coincidente con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

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

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

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

- a) attività stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al servizio o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi



all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;

b) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività;

c) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;

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

#### **Art. 104 Interruzione - soste - sospensione - riduzione d'orario - recuperi - intervallo per la consumazione dei pasti**

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

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

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

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

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

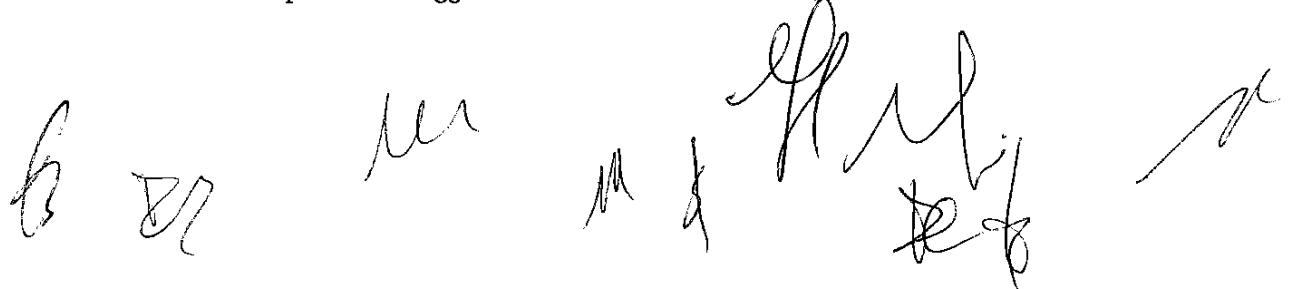
**Soste** - Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

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

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

#### **Art. 105 Permessi retribuiti - ROL**

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



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

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

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

## TITOLO XV

### ASPETTATIVA, CONGEDI DIRITTO ALLO STUDIO

#### Art. 106 Aspettativa

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

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

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

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

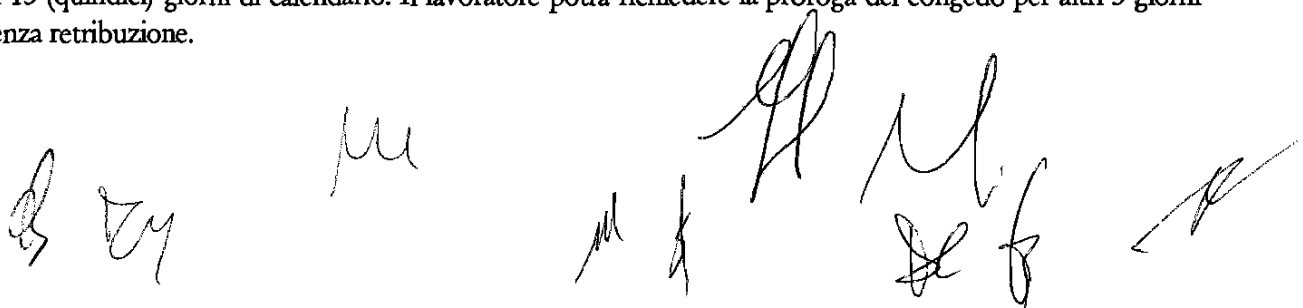
- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

#### Art. 107 Congedo per matrimonio

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

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, possibly representing the signatories of the document.

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

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

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

#### **Art. 108 Congedo per motivi familiari**

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

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

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

#### **Art. 109 Permessi per elezioni**

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

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

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

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

#### **Art. 110 Lavoratori Studenti**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple initials, while others are more complex, cursive signatures.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore del terziario le

aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Art. 111 Diritto allo studio**

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

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

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

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

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

#### **Art. 112 Formazione professionale**

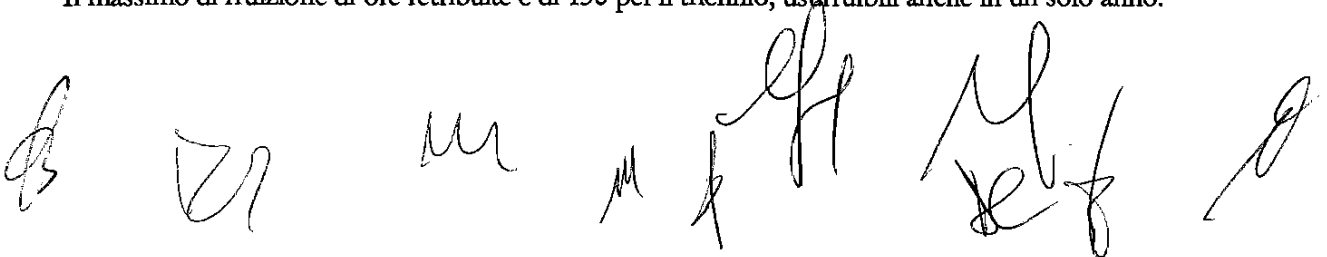
I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

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

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

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

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



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

- a) diritto allo studio il 2 % della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2 % della forza lavoro;
- c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

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

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

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

#### **Art. 113 Permessi per sostenere gli esami**

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

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

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

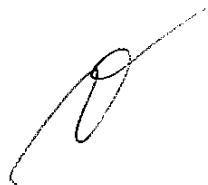
Il permesso giornaliero viene concesso indipendentemente dall'ora in cui viene effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro.

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

#### **Art. 114 Aspettativa straordinaria per formazione permanente**

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

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



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

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

## TITOLO XVI

### TRASFERIMENTI E MISSIONI

#### Art. 115 Missione e trasferta

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

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


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

#### Art. 116 Dettagli trasferte

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are simple initials, while others are more elaborate signatures.

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

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

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

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

#### **Art. 117 Rimborsi capo famiglia con congiunti**

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

a) rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;

d) un'indennità pari a 1 mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).



#### **Art. 118 Rimborsi**

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

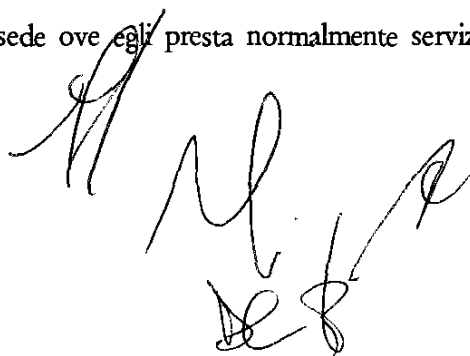
#### **Art. 119 Trasferimento**

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

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

#### **Art. 120 Trasporto**

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



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

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

## TITOLO XVII

### CAPO I

#### GRAVIDANZA E PUERPERIO

##### Art. 121 Congedo di maternità e di paternità

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



## 1. Congedo parentale

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

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

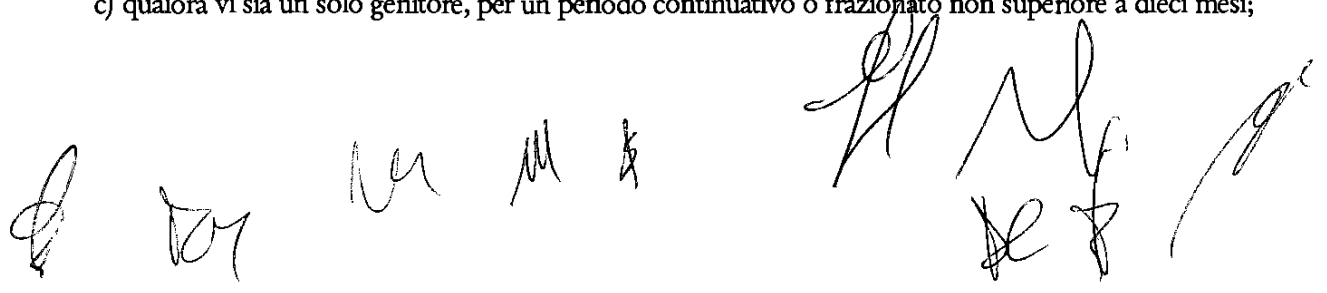
Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

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



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

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



d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

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

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

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

## 2. Riposi giornalieri

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Apprendistato e maternità

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

### 4. Normativa

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

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

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

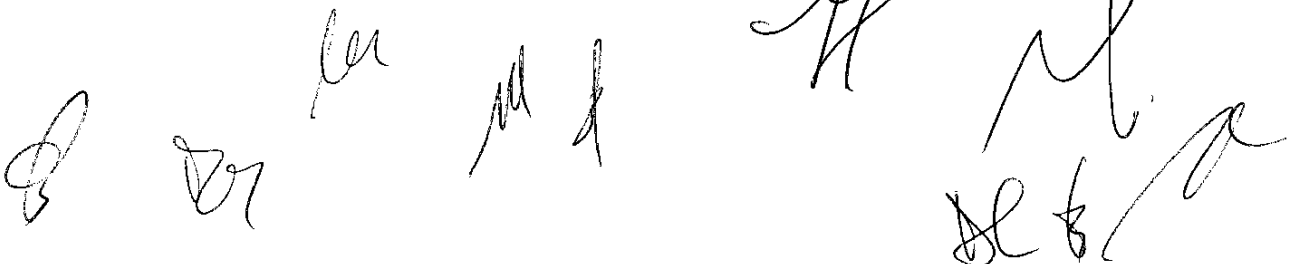
Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento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

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

## Titolo XVIII

### MALATTIE E INFORTUNI

#### Art. 122 Malattia

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there are two sets of initials, one appearing to be 'M' and the other 'J'. On the right, there are two larger, more complex signatures, one of which appears to be 'H' and the other 'M'. At the bottom right, there are several smaller initials and a signature that looks like 'S. B.'.

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

#### **Art. 123 Verifiche sanitarie**

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

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

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

#### **Art. 124 Cambio indirizzo**

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

#### **Art. 125 Prescrizioni mediche**

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

#### **Art. 126 Certificato di guarigione**

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

#### **Art. 127 Presenza presso domicilio**

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

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

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

#### **Art. 128 Periodo di comporta**

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

-In caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare.

-In caso di malattia il lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare.

Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di due anni in caso di più assenze verrà riproporzionato a livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

Al lavoratore che si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

#### **Art. 129 Conservazione del posto**

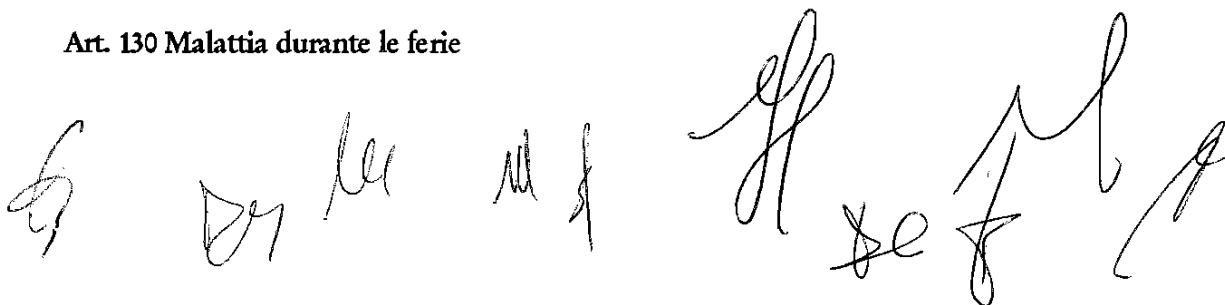
Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data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

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

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

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

#### **Art. 130 Malattia durante le ferie**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

#### **Art. 131 Aspettativa dopo i 180 giorni**

Il lavoratore non in prova, ammalato o infortunato sul posto di lavoro ha diritto alla conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni.

Su richiesta del lavoratore, sarà prolungabile di un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- non siano malattie croniche e/o psichiche;
- il lavoratore deve consegnare i regolari certificati medici;

Un ulteriore periodo eccedente i 180 giorni deve essere considerato esclusivamente "aspettativa senza retribuzione" durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Il lavoratore che intenda beneficiare del periodo di aspettativa di cui sopra al punto precedente, deve presentare al datore di lavoro una richiesta a mezzo raccomandata a/r, almeno 20 giorni prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio.

Nella richiesta dell'aspettativa, il lavoratore deve firmare espressamente la dichiarazione di accettazione delle sopraelencate condizioni.

#### **Art. 132 Denuncia della malattia**

il lavoratore è tenuto a trasmettere all'Inps e al Datore di Lavoro, entro due giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R (è ammessa anche la trasmissione a mezzo

posta ordinaria o raccomandata senza AR - circ. 14/1981 punto 9.1 nota 23), il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right.

Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

#### **Art. 133 Trattamento economico**

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

- 1) per i primi (3) tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 20 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 2) dal (4) quarto al (10) decimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps la percentuale del 25%;
- 3) dall'(11) undicesimo al (20) ventesimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps la percentuale del 30%;
- 4) dal (21) ventunesimo al (180) centottantesimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps la percentuale del 33,34%

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

#### **Art. 134 Trattamento economico apprendista**

Durante il periodo di malattia è previsto che l'apprendista avrà diritto al seguente trattamento economico:

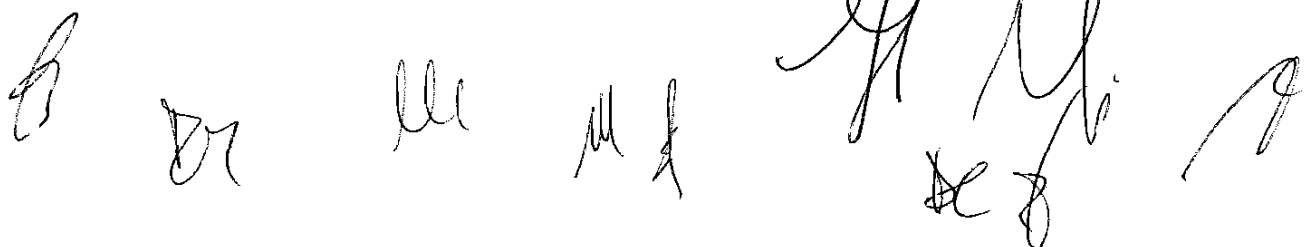
- primi tre giorni di carenza non retribuita;
- dal quarto giorno al ventesimo giorno il 25% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale;
- dal ventunesimo al centottantesimo il 30% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale;

In caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, l'apprendista avrà diritto ad una indennità a carico del datore di lavoro pari al 25% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

#### **Art. 135 Infortunio**

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



Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro su qualsiasi infortunio, anche per gli infortuni di lieve entità.

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

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

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

#### **Art. 136 Trattamento economico infortunio**

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

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

Evento: invalidità temporanea

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

giorno infortunio, giornaliera, 100%, 0%

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

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

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

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

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

#### **Art. 137 Trattamento economico infortunio dell'apprendista**

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere agli apprendisti tenuti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera

retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

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

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

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

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

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

#### Art. 138 Anticipazione indennità INAIL

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

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

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

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

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

#### Art. 139 Infortunio o malattia professionale

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

1. il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
2. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 40% (quaranta) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro solo in caso di ricovero ospedaliero.
3. Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna integrazione della prestazione erogata dall'INAIL.

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

#### **Art. 140 Giornate non indennizzabili**

I casi di giornate non indennizzabili sono:

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



#### **Art. 141 Tossicodipendenza**

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi.

Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

#### **Art. 142 Etilismo**

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 3 mesi.

Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale



### **TITOLO XIX**

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

##### **CAPO I - SOSPENSIONE LAVORO**

#### **Art. 143 Sospensione**



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

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

## CAPO II - ANZIANITÀ SERVIZIO

### Art. 144 Decorrenza anzianità di servizio

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

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

### Art. 145 Computo anzianità frazione annua

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

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

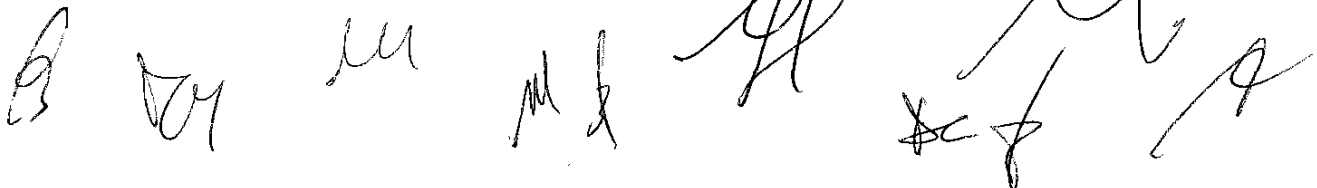
### Art. 146 Scatti di anzianità

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

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

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

Inquadramento	Da giugno 2011
<i>Quadri Direzione</i>	€ 28,00
<i>Quadri e lavoratori alto contenuto tecnico professionale</i>	€ 25,46
<i>1 livello</i>	€ 24,84
<i>2 livello</i>	€ 22,83
<i>3 livello</i>	€ 21,95
<i>4 livello</i>	€ 20,66



5 livello	€ 20,30
6 livello	€ 19,73
7 livello	€ 19,47

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

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

### CAPO III - PASSAGGI QUALIFICA

#### Art. 147 Mansioni promiscue – mutamento mansioni – Jolly

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

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

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

#### Art. 148 Mansioni del lavoratore

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

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

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

#### Art. 149 Modificazioni tecnologiche

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

Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, l'azienda potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.

La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica nazionale di cui ai successivi articoli.

La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'articolo 51 e segg. e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

#### **Art. 150 Passaggi di livello**

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla paga conglobata.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

### **TITOLO XX**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

##### **Art. 151 Trattamento economico**

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (vedi tabella A, allegata al CCNL);
- b) eventuali scatti di anzianità ;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- d) eventuali indennità contrattuali.

##### **Art. 152 Retribuzione di fatto**



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

#### Art. 153 Retribuzione mensile

Al di fuori delle prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

Si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

#### Art. 154 Quota giornaliera

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

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

#### Art. 155 Quota oraria

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

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

- 192 per il personale con orario normale di (45) quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di (44) quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di (40) quaranta ore settimanali.

#### Art. 156 Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende del settore terziario di cui al presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella allegata tabella A che fa parte integrante del presente contratto.

Inquadramento	Dal 6/2011	6/2012	6/2013
<i>Quadri Direzione*</i>	€ 2.210,00	€ 2.249,00	€ 2.299,00
<i>Quadri/levanta prof.**</i>	€ 2.010,00	€ 2.046,00	€ 2.091,00
<i>1 livello</i>	€ 1.705,00	€ 1.735,00	€ 1.773,00



2 livello	€ 1.590,00	€ 1618,00	€ 1.654,00
3 livello	€ 1.485,00	€ 1511,00	€ 1.544,00
4 livello	€ 1.395,00	€ 1.420,00	€ 1.425,00
5 livello	€ 1.295,00	€ 1.318,00	€ 1.347,00
6 livello	€ 1.235,00	€ 1.257,00	€ 1.284,00
7 livello	€ 1.140,00	€ 1.160,00	€ 1.186,00

*Operatori di vendita*

1 cat. Impiegato concetto	€ 1.395,00	€ 1.420,11	€ 1.425,69
2 cat. Impiegato d'ordine	€ 1.250,00	€ 1.276,00	€ 1.303,00

*\*Indennità Funzione Quadro-Direzione*

Direzione	€ 240,00	€ 244,32	€ 249,69
**Indennità Funzione Quadro	€ 220,00	€ 223,96	€ 228,88

e Lavoratori Alto contenuto tecn.

**Art. 157 Assorbimenti**

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

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

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

**Art. 158 Prospetto paga**

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e

l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga è copia del libro unico.

## TITOLO XXI

### INDENNITÀ DISAGIO

#### Art. 159 Campo di applicazione

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le aziende che occupino più di 15 dipendenti, inclusi gli apprendisti.

Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

#### Art. 160 Contrattazione di Secondo livello Aziendale o Territoriale

Le aziende con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al presente titolo.

L'EBICC assiste le parti nella realizzazione di tali contratti.

#### Art. 161 Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi: trasporto, mensa, disagio location, in caso di morte, mezzi pubblici, locali rumorosi, valori, vestiario,

#### Art. 162 Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 di abitanti

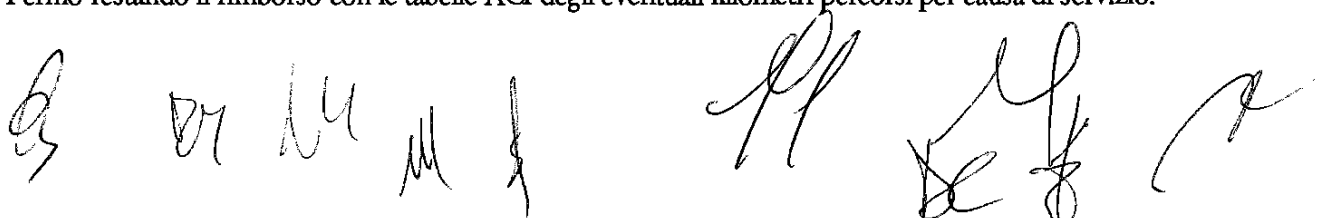
Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 5,00 (cinque) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

#### Art. 163 Indennità Trasporto Comuni con più di 400.000 di abitanti

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 3,50 (tre, cinquanta) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.



**Art. 164 Indennità Trasporto Comuni con più di 120.000 di abitanti**

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 2,00(due) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

**Art. 165 Indennità Trasporto Comuni con più di 15.000 di abitanti**

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 1,00 (uno) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

**Art. 166 Indennità sotterranei**

I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 3.00 (tre) Euro.

**Art. 167 Occupazione femminile**

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso Ente Bilaterale "EBICC".

**Art. 168 Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti**

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

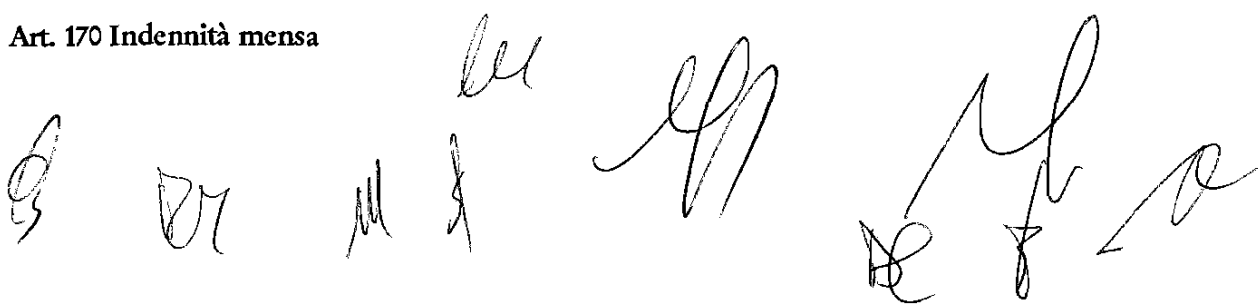
Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

**Art. 169 Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap**

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

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

**Art. 170 Indennità mensa**



Le aziende che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 5,30 (cinque, trenta) Euro giornalieri.

#### **Art. 171 Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'articolo 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

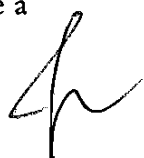
La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

#### **Art. 172 Indennità mezzi pubblici**

All'ente bilaterale viene demandata l'eventuale quantificazione economica di un'indennità di trasporto pubblico per il solo territorio comunale che le aziende del turismo che abbiano la loro sede nelle zone a traffico limitato potranno attribuire ai dipendenti.



#### **Art. 173 Indennità locali rumorosi**

I lavoratori che prestino l'intera attività lavorativa in locali al cui interno siano attive, per la maggior parte del tempo, stampanti o altri macchinari rumorosi percepiranno un'indennità giornaliera pari a 1.50 (uno, cinquanta) Euro.

#### **Art. 174 Indennità valori**

Ai lavoratori cui sia attribuita, senza carattere di continuità, la responsabilità di conservazione o trasporto di valori, di importo superiore a 250,00 Euro, sarà attribuita un'indennità pari allo 0,1% (zero, uno) del valore consegnato.

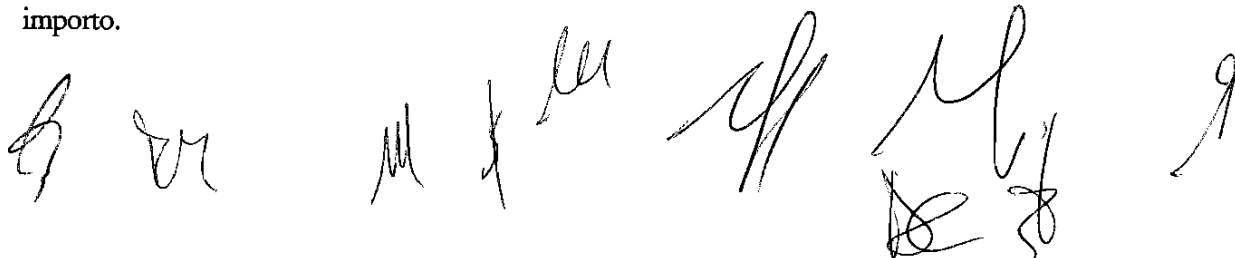


#### **Art. 175 Indennità vestiario – Divisa di lavoro**

Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti.

La cura e pulizia del vestiario è a carico del lavoratore.

Eventuali costi delle riparazioni di sartoria, preventivamente autorizzati, saranno rimborsati per l'intero importo.



I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

## TITOLO XXII

### MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

#### Art. 176 Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti d'anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di lavoro prestato.

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

Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia d'integrazione dell'indennità di malattia nella relativa parte speciale.

Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il 20% della gratifica (art. 30, DPR 21.5.53 n. 568).

La tredicesima mensilità con accordo territoriale o aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

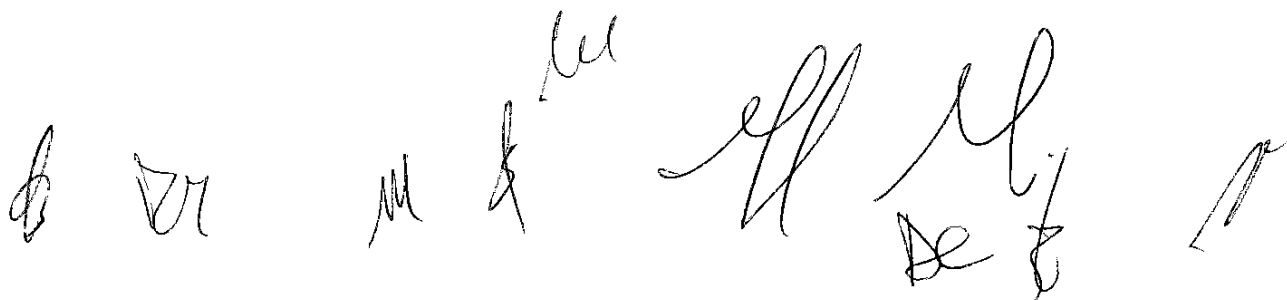
#### Art. 177 Quattordicesima mensilità

Al personale dipendente sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 1 luglio di ciascun anno (paga base nazionale, eventuali scatti d'anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di giugno.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i 12 mesi precedenti il 1° luglio.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei 12 mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di 13a, e di 14° mensilità le frazioni di mese saranno cumulate.



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

Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al comma 3 del precedente articolo.

Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal comma 4 del precedente articolo.

La tredicesima mensilità con accordo territoriale o aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

## TITOLO XXIII

### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 178 Recesso dal contratto a tempo indeterminato

ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 174.

#### Art. 179 Recesso per giusta causa

ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocimento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- assenza ingiustificata oltre i tre giorni.
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are four distinct signatures. On the right, there is a larger, more complex signature that appears to be a name, possibly 'M. P.', followed by some initials.

- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva del preavviso.

#### **Art. 180 Comunicazione licenziamento**

Nelle micro, piccole e medie imprese dell'area del terziario, nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

#### **Art. 181 Nullità del licenziamento**

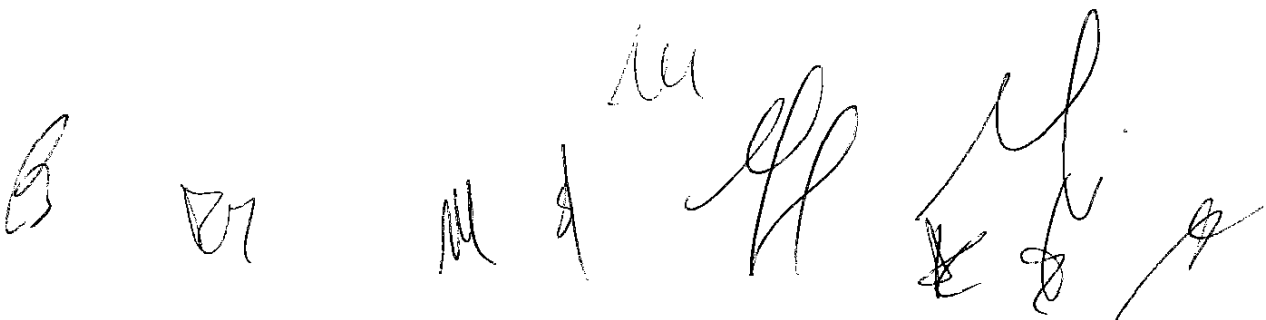
Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

#### **Art. 182 Licenziamento simulato**

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

#### **Art. 183 Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be in cursive or stylized script.

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- falsificazione di documentazione del datore;
- assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- cessazione dell'attività;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Classificazione	Fino a 3 anni anzianità	Da 3 a 8 anni anzianità	Oltre 8 anni anzianità
	giorni di calendario	giorni di calendario	giorni di calendario
Quadri di Direzione	120	150	180
Quadri e Lavoratori alto contenuto tecnologico	120	150	180

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	Fino a 5 anni anzianità	Fino a 10 anni anzianità	Oltre 10 anni anzianità
	giorni di calendario	giorni di calendario	giorni di calendario
Livello I	60	90	120
Livello II	30	45	60
Livello III	30	45	60
Livello IV	20	30	45
Livello V	20	30	45

*[Handwritten signatures and initials]*

Livello VI	15	20	30
Livello V II	15	20	30

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, nè di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T. F. R.

#### **Art. 184 Anticipazione del trattamento di fine rapporto**

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

L'anticipazione sul TFR : possibile richiedere al proprio datore di lavoro un anticipo del TFR.

Questo diritto può essere utilizzato una sola volta nel rapporto di lavoro e in presenza di determinate condizioni:

- aver maturato almeno 8 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda;
- per spese sanitarie di carattere straordinario, per l'acquisto della prima casa (anche per i figli).

La richiesta deve essere documentata e, se i requisiti sono sufficienti, si ha diritto fino al 70% del TFR maturato alla data della richiesta.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di accogliere ogni richiesta di acconto fino al 10% del TFR degli aventi diritto e del 4% del totale dei dipendenti.

#### **Art. 185 Indennità sostitutiva del preavviso**

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso o che comunque interrompe il periodo di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, compresi ratei della gratifica natalizia ferie.

#### **Art. 186 Trattamento di fine rapporto - TFR**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.


*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.



#### **Art. 187 Corresponsione del trattamento di fine rapporto**

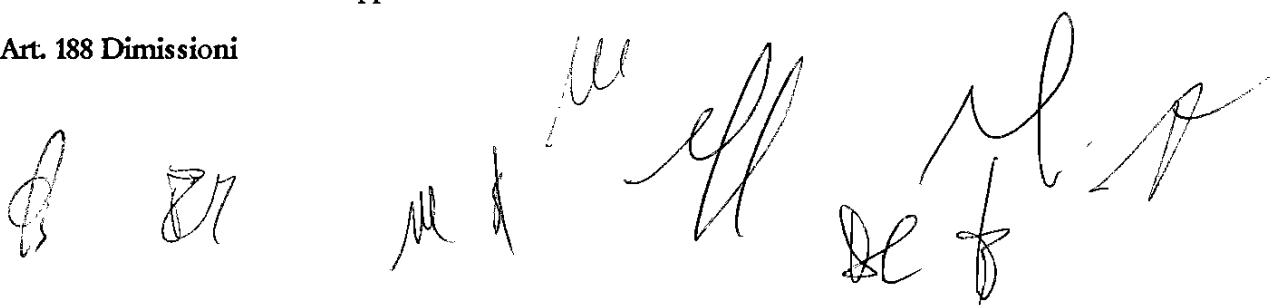
Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

#### **Art. 188 Dimissioni**



In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto, in sigla TFR, sopra descritto.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo sostitutivo il preavviso.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **Art. 189 tutela della privacy**

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.



## **TITOLO XXIV**

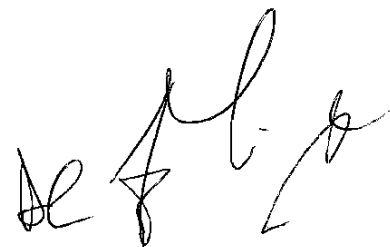
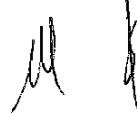
### **NORME DISCIPLINARI**

#### **CAPO I**

##### **DOVERI E OBBLIGHI**

#### **Art. 190 Responsabilità civili e penali**

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dipendente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve avere i poteri effettivi e l'autonomia decisionale necessaria per agire secondo le prescrizioni di tali norme.



Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzo, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.

In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico dipendente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico del datore di lavoro comprese quelle di assistenza legale.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dipendente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.

Il rinvio a giudizio del dipendente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, per sè, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dipendente , accertati con sentenza passata in giudicato.

#### **Art. 191 Obbligo del prestatore di lavoro**

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge e assegnate dai superiori e di competenza per mansione e inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

E' altresì obbligatorio il rispetto della legge 675/96 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

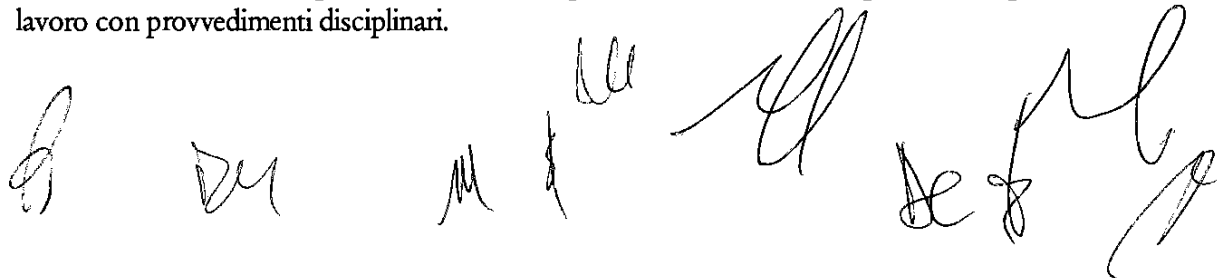
#### **Art. 192 Assenze non giustificate**

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione ciò potrà essere motivo di licenziamento per giusta causa.

#### **Art. 193 divieto di mance**

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le accetti o le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, possibly representing the signatories of the document.

#### **Art. 194 Consegne e rotture**

Il personale è responsabile del materiale, degli strumenti e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo e usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi integrativi territoriali.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

#### **Art. 195 Misure preventive**

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

#### **Art. 196 Rispetto orario di lavoro**

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, d'importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione.

#### **Art. 197 Utilizzo strumenti aziendali**

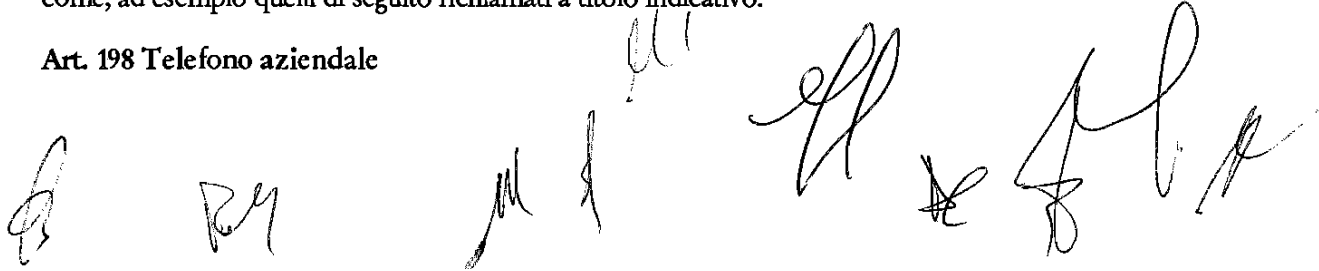
Il lavoratore dipendente, nell'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dell'impresa per svolgere il proprio lavoro, deve attenersi alle disposizioni definite dalla direzione aziendale.

Il personal computer (fisso e mobile) e i relativi programmi e/o applicazioni affidati al dipendente sono, com'è noto, strumenti di lavoro, pertanto:

- tali strumenti vanno custoditi in modo appropriato;
- tali strumenti possono essere utilizzati solo per fini professionali (in relazione, ovviamente, alle mansioni assegnate) e non anche per scopi personali, tanto meno per scopi illeciti;
- debbono essere prontamente segnalati all'impresa il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti.

Ai fini sopra esposti sono, quindi da evitare atti e comportamenti contrastanti con le predette indicazioni come, ad esempio quelli di seguito richiamati a titolo indicativo.

#### **Art. 198 Telefono aziendale**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled.

Il telefono è uno strumento di lavoro, tuttavia, si presta a usi estranei all'attività lavorativa.

L'impresa, giacché l'uso del suddetto strumento incide sui costi e può generare inefficienze nello svolgimento del proprio lavoro, arrecando quindi danno all'impresa può eseguire delle verifiche sul traffico telefonico.

L'impresa vieta ai dipendenti autorizzati all'uso del telefono, l'utilizzo di questo ai fini personali, se non giustificati da motivazioni straordinarie;

Telefono cellulare personale: l'uso del telefono cellulare personale in impresa è vietato durante l'orario di svolgimento dell'attività lavorativa, tale uso, infatti, potrebbe arrecare danno alla propria attività e disturbo alle attività dei colleghi;

#### **Art. 199 Utilizzo di personal computer**

Onde evitare pericolo di introdurre virus informatici nonché di alterare la stabilità delle applicazioni dell'elaboratore, è consentito installare programmi provenienti dall'esterno solo se espressamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata;

- Non è consentito l'uso di programmi non distribuiti ufficialmente e sulla base degli obblighi imposti dal d.lgs. 29 dicembre 1992, n. 518, sulla tutela giuridica del software e dalla legge 18 agosto 2000, n. 248, contenente nuove norme di tutela del diritto d'autore;
- Non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici;
- Non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio PC;
- Non è consentita l'installazione sul proprio PC di mezzi di comunicazione propri (come ad esempio i modem);
- Sui PC dotati di scheda audio e/o di lettore CD non è consentito l'ascolto di programmi, file audio o musicali, se non a fini prettamente lavorativi.

#### **Art. 200 Utilizzo di supporti magnetici**

Non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici e ottici, non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa;

#### **Art. 201 Utilizzo della rete aziendale**

Le unità di rete sono aree di condivisione d'informazioni strettamente professionali e non possono, in alcun modo, essere utilizzate per scopi diversi.

Pertanto, qualunque file che non sia legato all'attività lavorativa non può essere dislocato, nemmeno per brevi periodi, in queste unità; l'impresa si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosi per la sicurezza del sistema.

## Art. 202 Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi

### Navigazione in Internet:

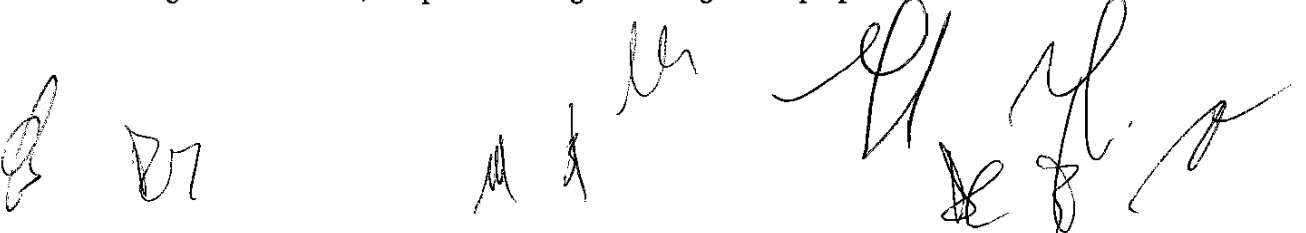
- non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, soprattutto in quelli che possono rivelare le opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente;
- non è consentita l'effettuazione di ogni genere di transazione finanziaria ivi comprese le operazioni di remote banking, acquisto online e simile, salvo casi direttamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata e con il rispetto delle normali procedure di acquisto;
- non è consentito lo scarico di software gratuiti freeware e shareware prelevato da siti Internet, se non espressamente autorizzato dalla Direzione o persona delegata;
- è vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;
- non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a Forum, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname);
- non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici/ottici non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa; i file di provenienza incerta o esterna, ancorché attinenti all'attività lavorativa, debbano essere sottoposti al controllo e relativa autorizzazione all'utilizzo da parte della Direzione o persona delegata.

### Art. 203 Posta elettronica

Nel precisare che la posta elettronica è uno strumento di lavoro, si ritiene utile segnalare che:

- non è consentito utilizzare la posta elettronica (interna ed esterna) per motivi non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- la posta elettronica diretta all'esterno della rete informatica aziendale può essere intercettata da estranei e, dunque, non deve essere usata per inviare documenti di lavoro "Strettamente Riservati";
- ogni comunicazione (interna ed esterna), inviata o ricevuta, che abbia contenuti rilevanti o contenga impegni, deve essere visionata o autorizzata dalla direzione;
- non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti, forum o mail-list, salvo diversa ed esplicita autorizzazione.

Poiché in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia l'impresa, sia il singolo lavoratore sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, l'impresa verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico.



La non osservanza dei precedenti articoli comporta sanzioni disciplinari, civili e penali.

#### **Art. 204 Comunicazione mutamento di domicilio**

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'impresa ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'impresa per regolare il servizio interno, giacché non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'impresa.

### **CAPO II**

#### **DIVIETI**

##### **Art. 205 Divieti**

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'impresa.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio.

In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

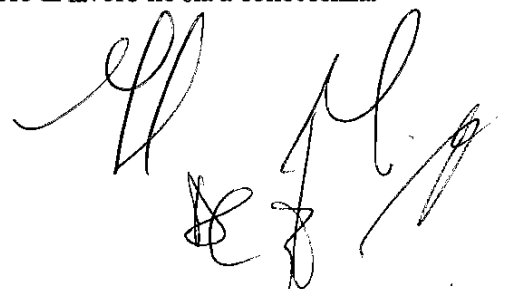
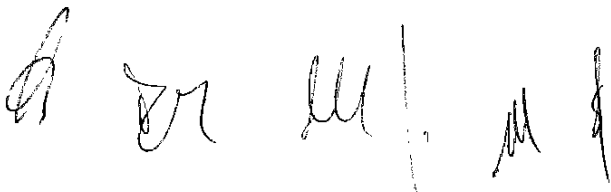
Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

##### **Art. 206 Divieto concorrenza**

E' proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso realtà produttive che svolgano attività in concorrenza con quella del datore di lavoro.

##### **Art. 207 Risarcimento danni**

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.



L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo .

#### **Art. 208 Diritto di ritenzione**

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.


### **CAPO III**

#### **DISPOSIZIONI DISCIPLINARI**

#### **Art. 209 Doveri del lavoratore dipendente**

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

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



8) rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

#### **Art. 210 Disposizioni disciplinari**

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

#### **Art. 211 Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto**

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

#### **Art. 212 Mancanze punibili con la multa**

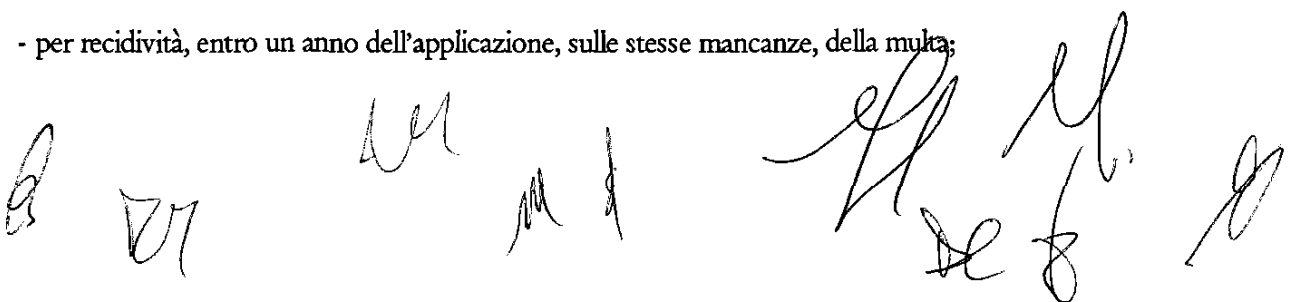
Le mancanze punibili con la multa sono:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'azienda.

#### **Art. 213 Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro per sette giorni**

Le mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni, sono:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several sets of initials, some appearing to be 'M' and 'I'. On the right, there are more complex signatures, including one that looks like 'H. B.' and another that is partially obscured by a large, stylized signature.

- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver incassato mance;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per se a danno del datore, *sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile*;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore.

**Art. 214 Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro per otto giorni**

Le mancanze sono punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni.

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste
- per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi, *sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile*;

**Art. 215 Licenziamento per motivazione disciplinari**

E' il licenziamento a seguito di gravi infrazioni previste:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste
- per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

*[Handwritten signatures and initials]*

- per condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- per insubordinazione verso i superiori.
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90.

#### Art. 216 Provvedimenti disciplinari

Il datore di lavoro deve informare i lavoratori dei provvedimenti disciplinari mediante affissione nella bacheca, o in altro locale dove si riuniscono i lavoratori o con la comunicazione al momento dell'assunzione oppure anche successivamente.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta la datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are four distinct signatures. On the right, there is a larger, more complex signature that appears to be a stylized name or set of initials.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, legge 20.5.70 n. 300 e successive normative.

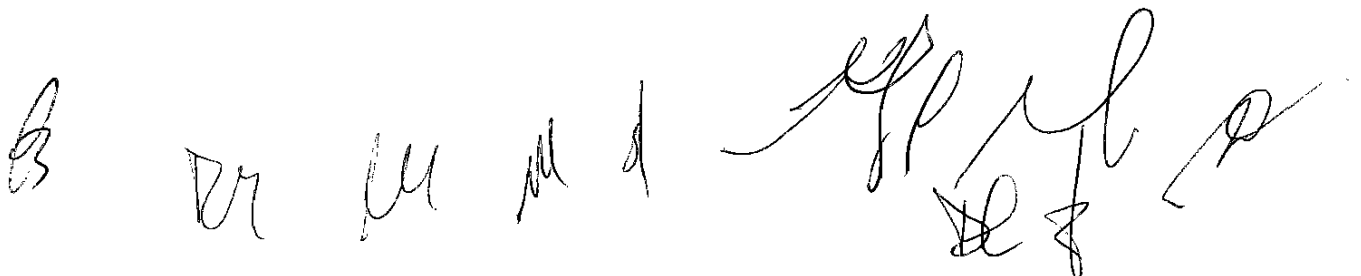
Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di sessanta giorni.

Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

#### **Art. 217 Procedura disciplinare**

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the right and several smaller initials or signatures on the left.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

#### **Art. 218 Affissione dei provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari devono essere esposti nella bacheca e nei luoghi dell'azienda dedicati alle comunicazioni ai lavoratori dipendenti.

#### **CAPO IV**

#### **RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI**

#### **Art. 219 Assistenza legale**

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con le pubbliche amministrazioni per conto dei clienti, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzione svolte.

#### **Art. 220 Procedimenti penali**

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. There are approximately ten distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

## TITOLO XXV

### ENTE BILATERALE

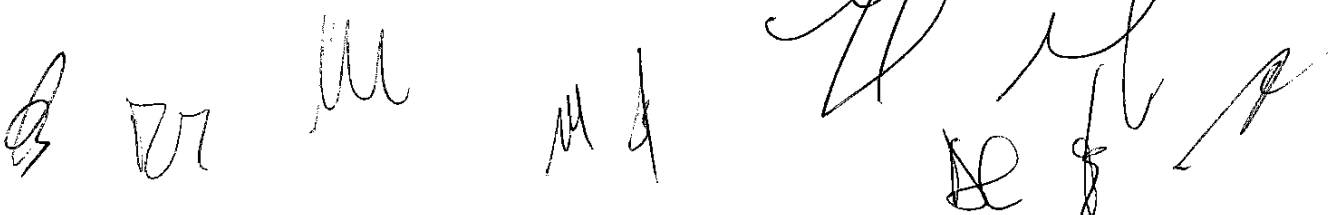
#### Art. 221 Ente Bilaterale CONFIMPRESEITALIA CSE (EBIC)

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente Nazionale Bilaterale in sigla EBICOC.

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'Art. 1, co. 1175 e 1176, L.27/12/2006, n.296.

L'Ente Bilaterale già costituito dovrà rispondere per i rimandi di cui al presente CCNL alle seguenti finalità:

- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali, sviluppo del commercio e del turismo;
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione, incrementare l'occupazione;
- sostenere iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine di adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e progetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
- per la conciliazioni di controversie lavorative tra datore di lavoro e lavoratore;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;



- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un Fondo di Previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- costituire il Fondo di Assistenza Sanitaria per fornire prestazioni in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

Gli Organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

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

L'Ente Bilaterale Nazionale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse umane interne.

## TITOLO XXVI

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, possibly representing the various parties mentioned in the text.

## RELAZIONI SINDACALI

### Art. 222 Obiettivi e Strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle OODD datoriali e delle OOSS sindacali, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività. Esso è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.

Disciplina dei livelli di contrattazione.

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

- a. contrattazione collettiva di I' livello: si svolge in ambito territoriale nazionale;
- b. contrattazione con partecipazione territoriale di II' livello: si articolerà nella sede regionale, provinciale e aziendale;
- c. interpretazione autentica dei contratti collettivi di cui all'art. 2: intervento dell'EBIIOC ente bilaterale paritetico.

### Art. 223 Livelli di contrattazione nazionale, territoriale ed aziendale

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a. contrattazione di I livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b. contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale, di settore o aziendale per le materie non direttamente regolamentate dal CCNL.

La contrattazione collettiva territoriale sarà svolta in sede regionale, provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione collettiva territoriale è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione o modulazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno in ogni caso regolamentato dalla direzione aziendale;
- b) premio assiduità/presenza il cui ammontare è regolamentato dalla direzione aziendale. Gli importi degli eventuali elementi economici integrativi sono variabili e non predeterminabili né utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
- c) premio di produzione eventualmente regolamentato dalla direzione aziendale;
- d) determinazione dell'elemento economico "incentivo" valutato in base a risultati conseguiti



tramite le risultanze di indicatori concordati;

e) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal DLgs 81/03 ex DLgs 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;

f) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto all'Art. 55 co. 2 del DLgs 10/9/03 n. 276;

g) attuazione della disciplina della formazione professionale;

h) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

#### **Art. 224 Diritti Sindacali e di Associazione**

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla CONFIMPRESEITALIA e alla A.C.S. un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile corrisposto ai dipendenti attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/03.



#### **Art. 225 Relazioni Nazionali**


Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di marzo di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.



#### **Art. 226 Relazioni Territoriali**



Le parti consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende del turismo e nelle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazione e del mercato del territorio.

#### **Art. 227 Contrattazione di secondo livello**

Per assicurare alle aziende e ai lavoratori un'assistenza qualificata, le parti individuano nell'Ente bilaterale EBICC il soggetto proprio a svolgere l'incarico di assistere, di predisporre e di attuare le specifiche intese di contrattazione nel secondo livello.

Le parti confermano la necessità di effettuare le valutazioni e le quantificazioni incrementate, rese strutturali, sicure e facilmente accessibili e tutte le misure volte ad incentivare, la riduzione di tasse e contributi per i lavoratori.

La contrattazione di secondo livello collega gli incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese.

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti le seguenti aree:

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità;
- 3) part-time
- 4) determinazione dei turni feriali;
- 5) contratti a termine;
- 6) accesso alla formazione;
- 7) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 8) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- 9) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

#### **Art. 228 Interventi dell'EBICC nella contrattazione aziendale**

L'Ente Bilaterale EBICC, per la vigenza del presente contratto, coordinerà e gestirà gli accordi tra l'azienda e i lavoratori, avallandone i contenuti sia normativi che economici.

L'Ente Bilaterale altresì, studierà ed individuerà anche gli indicatori della crescita dei prezzi al consumo sulla base delle indicazioni Europee per l'indice annuale IPCA.

La quantificazione dell'indice d'aggiornamento inflattivo dovrà essere rispettosa dello scostamento tra l'inflazione prevista negli accordi, sia nazionale, sia territoriali, e quella effettivamente documentata. Tale coefficiente dovrà essere al netto dei prodotti energetici importati.

#### **Art. 229 Raccordo sistematico degli scostamenti economici**

Comunque, spetta all'Ente Bilaterale il monitoraggio, l'analisi ed il raccordo sistematico dell'accordo di verifica della significatività degli scostamenti registrati durante la vigenza del presente contratto e degli accordi di secondo livello.

#### **Art. 230 Assemblea**

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.


La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.


Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

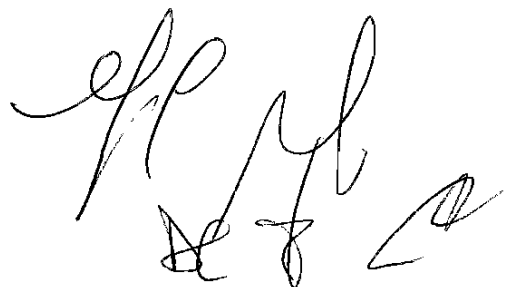
#### **Art. 231 Referendum**

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

#### **Art. 232 Delegato Provinciale**

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST). 

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. 



L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

#### **Art. 233 Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale**

L'attivazione di quanto disposto dall'articolo precedente avverrà a seguito di specifico accordo sindacale tra le Parti firmatarie in ambito di Ente Bilaterale.

#### **Art. 234 Deleghe Sindacali**

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'importo delle deleghe sarà pari all' 1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa indicazione della O.S. titolare della delega.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

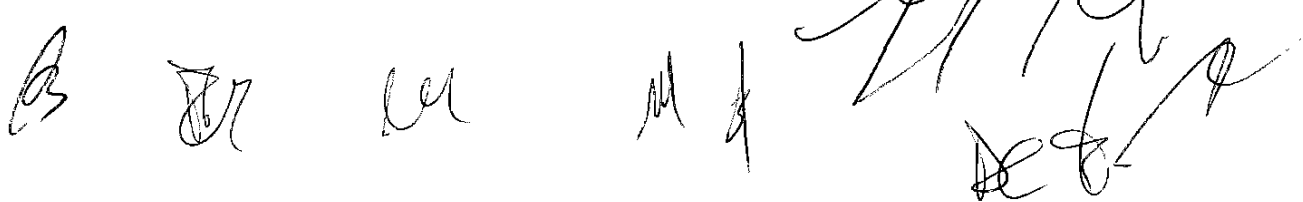
#### **Art. 235 Dirigenti sindacali**

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di RSA costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta all'ente bilaterale competente, per quanto riguarda i dirigenti sindacali di cui al punto a), mentre per i dirigenti sindacali eletti in base al punto b) valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSA.

#### **Art. 236 Permessi sindacali per i dirigenti sindacali**



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

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

## TITOLO XXVII

### CONTROVERSIE DI LAVORO

#### CAPO I

#### CONTRIBUTI VERTENZA LAVORO

#### INDIVIDUALI/ COLLETTIVE

##### Art. 237 Distribuzione contratti

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Le aziende che aderiscono al presente CCNL consegneranno a ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente contratto.

##### Art. 238 Efficacia del Contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale EBIOC di cui al presente CCNL.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

##### Art. 239 Controversie individuali

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro e lavoratore, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Su richiesta del lavoratore eventualmente licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell' OO.SS. cui sia conferito mandato, si riunirà - a

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a stylized signature, the initials 'D', 'M', and 'L', and a large, complex signature that appears to be 'PPML' with additional scribbles below it.

livello regionale - apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti: un rappresentante della A.C.S., un rappresentante di CONFIMPRESEITALIA e un rappresentante della OO.SS. delegata ed un quarto elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso la competente DPL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

#### **Art. 240 Controversie collettive (Co.ve.l.co)**

Le controversie di carattere collettivo attinenti l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle Organizzazioni sindacali contraenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

### **CAPO II**

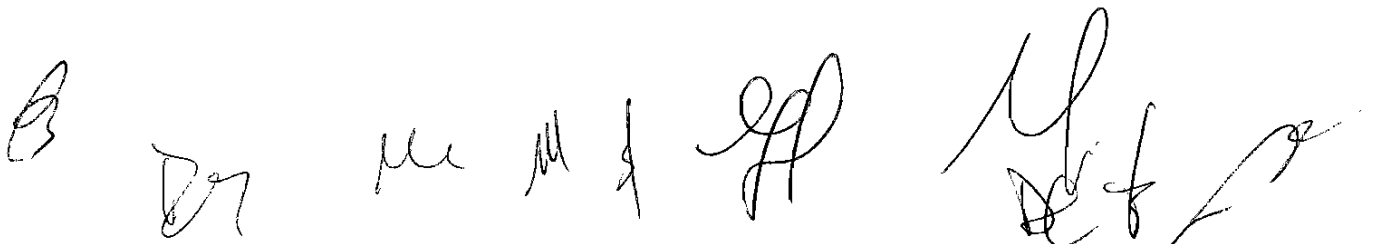
#### **COMPOSIZIONE CONTROVERSIE**

##### **Art. 241 Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'EBICC, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell' "incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.



### **Art. 242 Composizione delle controversie**

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n.604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Provinciale del Lavoro (Legge II agosto 1973, n. 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

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

### **Art. 243 Organismi Paritetici**

Le Parti firmatarie del presente CCNL, promuoveranno la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- Formazione professionale;
- Formazione Continua;

### **Art. 244 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali**

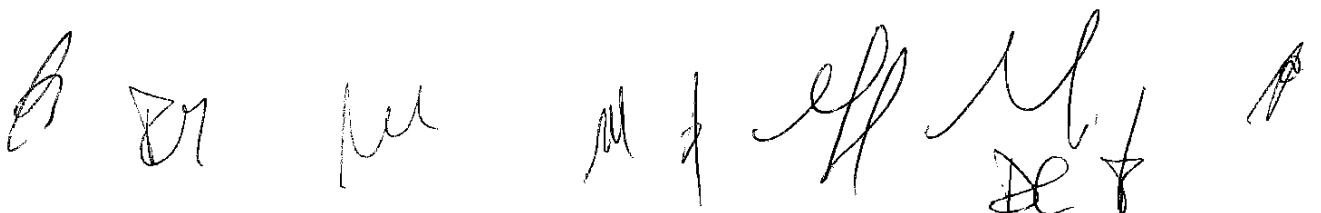
Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà – a livello regionale - apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti: un rappresentante della OO.SS. Datoriale, un rappresentante della OO.SS. delegata ed un terzo elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

### **Art. 245 Verbale di conciliazione**

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente DPL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

### **Art. 246 Efficacia del Contratto**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale EBICC di cui al presente CCNL.



Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

## **TITOLO XXVIII**

### **TUTELA DELLA DIGNITÀ E PARITÀ LAVORATORI**

#### **Art. 247 Tutela delle lavoratrici madri**

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

#### **Art. 248 Pari opportunità**

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro

#### **Art. 249 Azioni positive**

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per dare attuazione al diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

#### **Art. 250 Corsi esterni**


Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

#### **Art. 251 Molestie sui luoghi di lavoro**

Le aziende devono vigilare su rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto

#### **Art. 252 Mobbing**

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.



Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

#### **Art. 253 Conoscenza base lingua italiana per lavoratori stranieri**

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basica della lingua italiana.

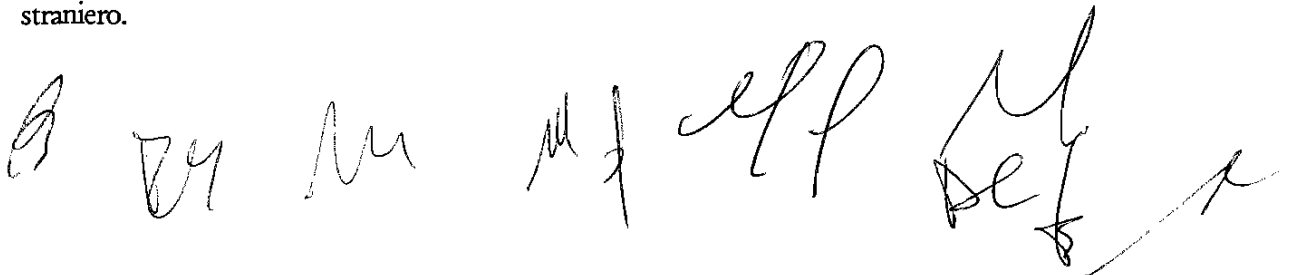
#### **Art. 254 Lavoratori stranieri**

Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di considerare che l'avvento della flessibilità e del "brain power" stia perciò sedimentando una nuova cultura del lavoro, per cui la stabilità appare sempre più una debolezza per la carriera e l'occupazione, un segno di staticità in un mondo che ha ingranato la marcia dell'innovazione continua competitiva e dell'internazionalizzazione permanente:

- di auspicare un celere inserimento della direttiva europea in merito alle condizioni d'ingresso, di soggiorno e d'inserimento a professionalità elevate e a talenti con lo strumento della "Carta blu dell'Unione Europea";
- di auspicare il recepimento della raccomandazione comunitaria del 23 aprile 2008, del quadro comune europeo delle qualifiche (EQF), al fine di promuovere la mobilità transfrontaliera dei cittadini e agevolare l'apprendimento permanente;
- di accordare un percorso strategico di priorità alla ricerca di detti strumenti nell'area della piccola e media impresa per mettere a fuoco i problemi del settore e individuare efficaci strategie di sviluppo del vero "motore economico" del sistema Italia, in termini occupazionali e di quote di mercato.

Tutto ciò reciprocamente assunto, le parti si danno reciprocamente atto della disponibilità ad attivare, nell'ambito dei loro rapporti interconfederali, la più ampia gamma di strumenti contrattuali di governo per lavoratori stranieri con alta professionalità anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri per un celere inserimento della direttiva europea in merito alle condizioni d'ingresso, di soggiorno e d'inserimento a professionalità elevate e a talenti con lo strumento della "Carta blu dell'Unione Europea"; ed inoltre a tutte le forme di impiego previste nel presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.



Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

#### **Art. 255 Diritto di precedenza**

L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'Art. 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

#### **Art. 256 Convenzioni**

Le parti intendono delegare all'ente bilaterale lo studio per fornire l'accesso a lavoratori stranieri e possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

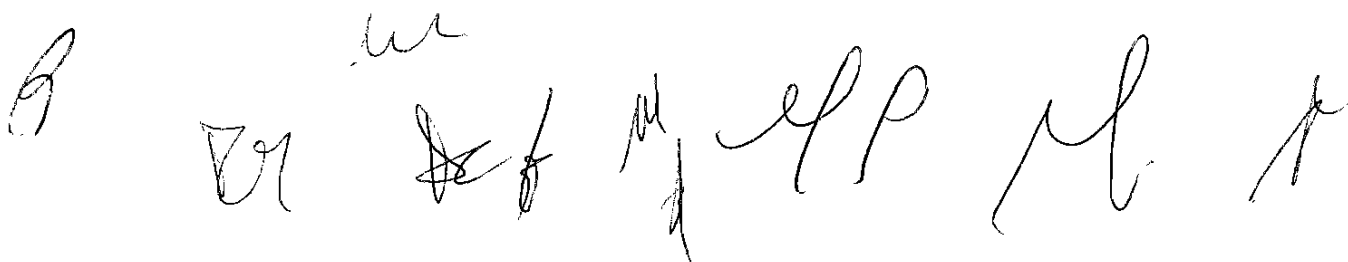
#### **Art. 257 Programmazione ferie**

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

#### **Art. 258 Risorse speciali**

Le parti intendono delegare all'ente bilaterale la creazione di un nuovo sistema contrattuale che valorizzi i lavoratori dotati di esperienza e professionalità, al fine di agevolare:

- l'accesso ai livelli più alti di lavoratori giovani e motivati (30 40 anni) supportati da una differenziazione delle esigenze dettate dalla crescente flessibilità del mercato del lavoro;
- l'inserimento di lavoratori 40 e 50enni dotati di una carriera basata su incentivazioni di una formazione d'eccellenza;



- la rivalutazione dell'esperienza acquisita dai lavoratori "over 50", al fine di non perdere risorse umane che possono offrire ancora molto al sistema impresa.

#### **Art. 259 Aspettativa per tossicodipendenza**

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente

qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

#### **Art. 260 Tutela dei genitori di portatori di handicap**

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

#### **Art. 261 Corresponsione della retribuzione, reclami sulla busta paga**

Le retribuzioni devono essere erogate al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi entro il giorno 20 del mese successivo con una tolleranza massima di 10 giorni.

Se per qualsiasi ragione tecnica, il datore di lavoro non rispetta i termini di cui al comma precedente, lo stesso deve corrispondere nel mese di competenza un acconto del 90% della retribuzione presuntivamente dovuta e il conguaglio entro 10 giorni.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la copia del libro unico in cui dovranno essere distintamente specificate: il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute e delle voci secondo la normativa vigente.

### **TITOLO XXIX**

#### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

### **Art. 262 Gestione della formazione e l'aggiornamento professionale**

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano sul ritenere la Formazione Continua quale supporto essenziale di sostegno all'occupazione. Questa interpretazione è riscontrabile anche dalle conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona, che ha segnato una tappa decisiva per quanto riguarda l'orientamento della politica e dell'azione dell'Unione Europea: viene affermata la definitiva entrata dell'Europa nell'era della conoscenza.

L'obiettivo straordinario, direttamente derivante da quest'affermazione, è quello di fare dell'Unione Europea l'economia e la società basata sulla conoscenza più competitiva, intercomunicante e dinamica del mondo.

Tale obiettivo generale trova una nuova definizione e valorizzazione adeguata in materia di formazione a tutte le categorie di lavoratori sia in forma diretta sia e-learning.

### **Art. 263 Istituzione Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua**

Le Parti intendono istituire un —*Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua*”, ai sensi dell'art. 118, Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall'articolo 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, che ha previsto - al fine di promuovere lo sviluppo della Formazione professionale continua, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D.Lgs. del 31 marzo 1998 n.112) - l'istituzione di Fondi Paritetici Interprofessionali, sulla base di accordi interconfederali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Lo Statuto ed il regolamento una volta definiti verranno allegati al presente CCNL.

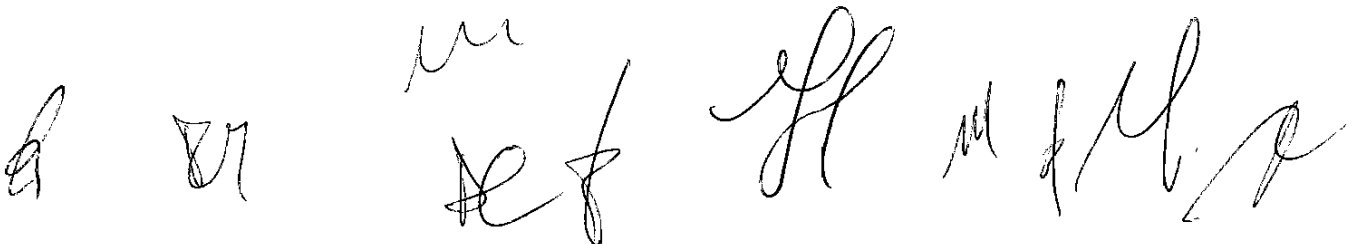
### **Art. 264 L'accreditamento della formazione continua**

Le parti, coerentemente con i principi comunitari ispiratori del sistema di accreditamento basati sulla qualità dell'offerta e la trasparenza del mercato, s'impegnano a seguire gli orientamenti comunitari dei sistemi di accreditamento con particolare riferimento alla formazione continua, individuando criteri di qualità e modalità di informazione utilizzabili dalle imprese e dalle persone per la scelta dell'offerta formativa più adeguata.

Le parti concordano che tutte le attività formative, siano realizzate nella prospettiva di un costituendo sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale.

### **Art. 265 Aggiornamento e formazione professionale per lavoratori**

A favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, avente lo scopo di offrire alle imprese e ai lavoratori opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some appearing as initials and others as more complete names.

In particolare:

- corsi di prima formazione professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi di aggiornamento professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi avanzati con contenuti individuati nelle aree specialistiche per i lavoratori dei livelli appropriati.

I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai lavoratori dipendenti a titolo gratuito.

*Le giornate di formazione scelte dall'Impresa per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli lavoratori*

saranno - come gli eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'impresa e le giornate stesse considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal lavoratore saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nella piccola e media impresa e nell'area commerciale, turistica, servizi, terziario, artigiana, artistica, agricola e della piccola e media impresa di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, e alimentato dal contributo pari allo 0,30%, di cui all'art. venticinque, comma quattro, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali nuove iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo zero, trenta per mille possono essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel "Regolamento del Fondo", così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

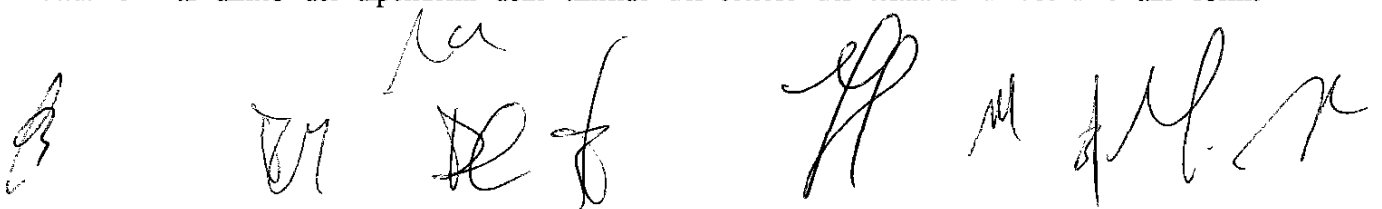
Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento all'ente bilaterale paritetico EBICC per le attività di studio e ricerca.

## TITOLO XXX

### FONDO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE

#### Art. 266 Dichiarazione di Intenti

Le Parti sottoscrittrici del presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al fine di dare pratica attuazione al diritto dei dipendenti delle aziende del settore del terziario di accedere alle forme



pensionistiche complementari, così come previste dalla vigente normativa, hanno inteso individuare nel Fondo Pensionistico Complementare lo strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

Tenuto conto della delicatezza della materia, convengono di dare mandato ad una apposita Commissione, che entro 12 mesi, composta dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, al fine di verifica presso la COVIP di un progetto autorizzatorio per la costituzione di un apposito Fondo Unitario per la Previdenza Complementare a favore dei dipendenti delle aziende del settore del terziario e della piccola impresa.

#### **Art. 267 Clausola sospensiva**

Ai sensi della vigente normativa sulla previdenza complementare le norme per l'attivazione della posizione previdenziale e le quote di adesione saranno normate successivamente all'esito positivo delle procedure per l'attivazione dell'iter autorizzatorio da parte delle Autorità di Controllo e Vigilanza e di un loro esito positivo.

Pertanto in attesa di quanto disposto nel 1° comma del presente articolo nessuna trattenuta o azione andrà intrapresa da aziende o lavoratori in merito alla attivazione del Fondo Pensioni Complementari.

### **TITOLO XXXI**

#### **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

##### **Art. 268 Assistenza sanitaria integrativa**

E' istituito, per tutti i dipendenti del settore, un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale denominato Fondo "TRANQUILLITA' E SALUTE", in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

In allegato al presente CCNL le parti hanno concordato lo statuto da sottoscrivere per la costituzione del fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al servizio sanitario nazionale.

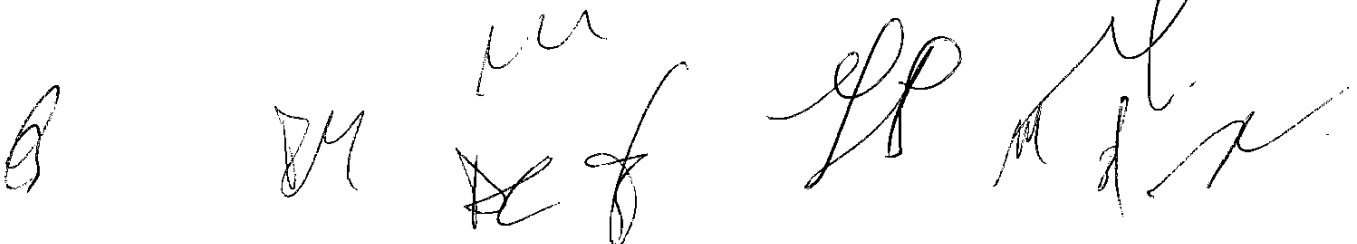
Il Regolamento dovrà essere redatto e sottoscritto a cura del Consiglio Direttivo del sopra menzionato Fondo.

Entro novanta giorni dalla costituzione del fondo di cui al comma uno, le Parti si incontreranno per dare formale avvio al Fondo valutando congiuntamente tempi, prestazioni e versamenti contributivi.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.

E' consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.

### **TITOLO XXXII**



## TELELAVORO

### Art. 269 Telelavoro

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici ed dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa.

Il Telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo.

### Art. 270 Tipologie

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del Telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici del datore.

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

### Art. 271 Telelavoro subordinato

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del lavoratore dipendente sia a quello remotizzato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente.

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

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui ripongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

I lavoratori dipendente che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

#### **Art. 272 Protezione dati e sicurezza**

Il datore di lavoro 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 e provvederà, altresì, ad informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia.

#### **Art. 273 Strumenti operativi**

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

#### **Art. 274 Organizzazione del lavoro**

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della azienda;

- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro.

La postazione del telelavoratore e 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 telelavoratore.

### TITOLO XXXIII

#### SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

##### Art. 275 – La tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. 9 aprile 2008 , n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche ed integrazioni hanno integralmente sostituito il D.Lgs 19 settembre 1994 n. 626 con lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La pratica attuazione del D.Lgs. 81 nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità,

nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro.

La nuova norma n. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione. Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- un rappresentante per ogni esercizio pubblico considerata la peculiarità strutturale del settore terziario è possibile definire a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Questa ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II° livello già previsti nel presente contratto.

Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme, che nello specifico caso, sono previste dal D.Lgs. 81/2008, siano coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.Lgs. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

#### **Art. 276 – Incarico al rappresentante per la sicurezza**

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività nell'area del Turismo.

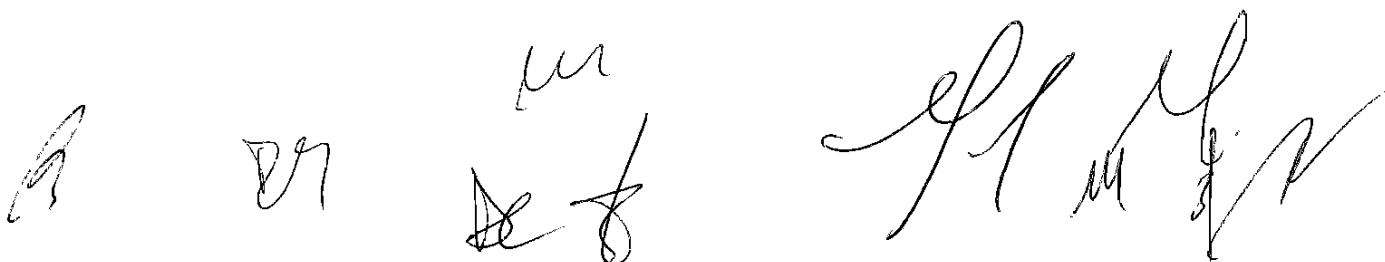
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Possano essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori del settore del terziario.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia

partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.



L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

#### **Art. 277 - Permessi retribuiti per RLS**

Negli esercizi dell'area delle micro imprese fino ai 15 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 5 ore di permesso retribuito annue.

Negli esercizi con più di 15 dipendenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 15 ore di permesso retribuite annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore.

Il Corso di Formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/2008, secondo il Decreto del Consiglio dei Ministri 16/1/97, durerà un minimo di 32 ore.

Il corso di 32 ore è per eventuali aggiornamenti che andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

#### **Art. 278 - Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza**

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

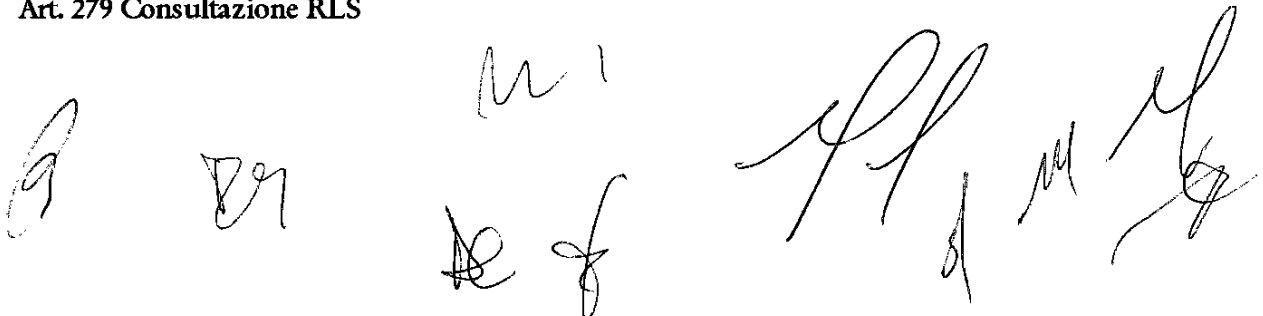
Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

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

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

#### **Art. 279 Consultazione RLS**

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive signatures. They are located at the bottom of the page, below the text of Article 279.

Il D.Lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

#### **Art. 280 Documentazione ed informativa negli esercizi**

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare il DVR - Documento Valutazione dei Rischi aziendale i documenti e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

#### **Art 281 Attività riconosciuta per il RLS**

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

### **TITOLO XXXIV**

#### **ARCHIVIO CONTRATTI**

#### **Art. 282 Deposito contratto collettivo**

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'Art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni

### **TITOLO XXXV**

#### **DECORRENZA E DURATA**

#### **Art. 283 Decorrenza e durata**

La validità del presente contratto, sia per la parte normativa, sia per la parte economica è fissata in quattro anni. La decorrenza contrattuale è fissata dal 1 gennaio 2012 e scadrà il 31 dicembre 2016.

A collection of handwritten signatures in black ink, including several distinct initials and full names, likely representing the representatives of the workers and the employer.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Entro sei mesi dalla scadenza contrattuale, le parti hanno due opportunità:

- 1) disdire tutti gli accordi contrattuali sottoscritti e non rinnovare più alcun accordo, né normativo, né economico;
- 2) Inviare, una disdetta contenente contestualmente le proprie rivendicazioni sindacali.

Entro 60 giorni dalla ricezione delle rivendicazioni contrattuali per il rinnovo del CCNL, la parte inattiva, dovrà quantificare la propria controproposta.

Nei successivi 120 giorni, le parti dovranno raggiungere un accordo, pena lo scioglimento dell'accordo inizialmente sottoscritto.

Le parti possono ricorrere alla vacanza contrattuale per un periodo di sei mesi, ma tale volontà deve essere concordata dalle parti prima della scadenza naturale del contratto.

Le parti stabiliscono tutte le condizioni economiche della vacanza contrattuale, che non potrà mai essere quantificata al di sotto del 100% dell'indice IPCA.

**ALLEGATI:**

- a) Minimi tabellari
- b) Contatto a chiamata
- c) Regolamento D.lgs. n. 81/2008 ex 626/94
- d) Accordo interconfederale disciplina contratti inserimento
- e) Statuto Ente bilaterale EBICC

