CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Per i dipendenti dalle aziende del terziario, commercio, pubblici esercizi e turismo

Roma 27/01/2025

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle aziende del terziario, commercio, pubblici esercizi e turismo

Parti stipulanti

1. UNILAVORO PMI – CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
2. FUTURO IMPRESA

E

3. CISALP – CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACALE AUTONOMA LAVORATORI E PROFESSIONISTI

Stipula: 27/01/2025

Decorrenza: 28/01/2025 – 27/01/2030

Testo del c.c.n.l.

Premessa e ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

Alimentazione

1) commercio all'ingrosso di generi alimentari;
2) supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
3) commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;

4) salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
5) importatori e torrefattori di caffè;
6) commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
7) commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
8) commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
9) commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
10) rivendite di pollame e selvaggina;
11) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
12) commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
13) commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
14) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese: a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici, e la loro vendita; b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini; 4/338 c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
15) commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
16) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
17) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

Fiori, piante e affini

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

Merci d'uso e prodotti industriali

1) grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
2) tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
3) lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
4) pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da

pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;

5) articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
6) lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica; 7articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
7) 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;
8) oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
9) 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;
10) francobolli per collezione;
11) mobili, mobili e macchine per ufficio;
12) macchine per cucire;
13) ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
14) 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 ed accessori per auto-motocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
15) gestori di impianti di distribuzione di carburante;
16) aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
17) carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
18) imprese di riscaldamento;
19) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;

UNILAVORO PMI SEDE NAZIONALE

20) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
21) prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
22) aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
23) legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;
24) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
25) prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
26) commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1) agenti e rappresentanti di commercio;
2) mediatori pubblici e privati; 5/338
3) commissionari;
4) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
5) fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
6) compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
7) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
8) imprese portuali di controllo;
9) aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

Servizi alle imprese, alle Organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

1) imprese di leasing;
2) recupero crediti, factoring;
3) servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
4) noleggio e vendita di audiovisivi; 5) servizi di revisione contabile, auditing;
5) servizi di gestione e amministrazione del personale;
6) servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
7) ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
8) telemarketing, televendite, call center;
9) consulenza di direzione e organizzazione aziendale ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
10) agenzie di relazioni pubbliche;
11) agenzie di informazioni commerciali;
12) servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
13) servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
14) società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
15) agenzie pubblicitarie;
16) concessionarie di pubblicità;
17) aziende di pubblicità;
18) agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
19) promozione vendite;

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

20) agenzie fotografiche;
21) uffici residences;
22) società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
23) intermediazione merceologica;
24) recupero e risanamento ambiente;
25) altri servizi alle imprese e alle Organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
26) aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
27) autorimesse e autoriparatori non artigianali;
28) società di carte di credito;
29) uffici cambi extrabancari;
30) servizi fiduciari e finanziari;
31) buying office;
32) agenzie di brokeraggio;
33) attività di garanzia collettiva fidi;
34) aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
35) agenzie di operazioni doganali;
36) servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
37) servizi di traduzioni e interpretariato;
38) agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
39) vendita di multiproprietà;
40) agenzie pratiche auto;
41) autoscuole;
42) agenzie di servizi matrimoniali;
43) agenzie investigative;
44) agenzie di scommesse;
45) servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
46) agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi;
47) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
48) agenzie di intermediazione;
49) agenzie di ricerca e selezione del personale;
50) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale; 6/338
51) controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
52) attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
53) altri servizi alle persone.

Pubblici esercizi

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 della legge 25/8/1991 n. 287 e successive modifiche e integrazioni;
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie, cremerie;
- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
d) posti di ristoro sulle autostrade;
e) posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
f) spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
g) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
h) aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (banqueting);
i) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
I) parchi a tema.

II) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA
a) aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering);
b) aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa;
c) bar aziendali e simili.

d) aziende addette alla preparazione, confezionamento e somministrazione di pasti e bevande (banqueting);

III) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE
Attività gestite da aziende multilocalizzate organizzate in catena: bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e posti di ristoro gestiti.

IV) STABILIMENTI BALNEARI
a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V) ALBERGHI DIURNI

VI) RIFUGI ALPINI

Il presente Contratto si può anche applicare ai dipendenti di imprese del Turismo e della Ristorazione Collettiva e Commerciale che svolgano altre attività a natura complementare all'attività prevalente di cui al punto 1 del presente articolo.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

1) di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
18) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente C.C.N.L.

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta con ricevuta a validità certa anche tramite PEC.
Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso anche la individuazione di un monte ore complessivo.
I Dirigenti Sindacali Aziendali potranno godere di permessi retribuiti, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali anche tramite PEC.
Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

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

a) fino a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
4) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
5) fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

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

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A. anche tramite PEC.

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

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

Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

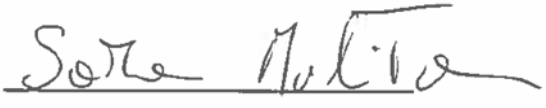
Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza. Vengono concessi eventuali sforamenti nella misura massima del 20% del monte ore annuo che dovranno essere recuperati entro il 31 dicembre dell'anno successivo.

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

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

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata, anche tramite PEC, con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere vistate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle



relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 3 - Assemblea
Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.
La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno tre giorni di anticipo. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata e anche fuori dalla stessa purché in locale messo a disposizione dal datore di lavoro
Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.
Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL purché indicati nella convocazione.
Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Articolo 4 – Referendum
Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.
I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 5 - Trattenute sindacali
I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
La suddetta quota sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate le contrattazioni regionali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:

1) trattamenti retributivi integrativi;
27) premi di produzione; fringe benefit, welfare territoriale;
28) orario di lavoro;
29) Flessibilità - Banca ore;
30) tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
31) pari opportunità;
32) individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
33) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
34) formazione professionale;
35) determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
36) determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
37) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
38) specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
39) referendum.

Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

a) mensa o buoni pasto e welfare aziendale;
2. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e o regionale;
3. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
4. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
5. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
6. le modalità per la collaborazione nell'espletamento della prestazione lavorativa;
7. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

TITOLO II - ENTE BILATERALE

Articolo 7 - Ente Bilaterale

Le Parti si danno atto della volontà di costituire l'Ente Bilaterale Imprese - in sigla EBI - che costituirà lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle confederazioni firmatarie dal presente C.C.N.L.

L'EBI è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

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

- programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

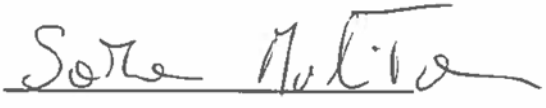
10) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
11) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
12) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
13) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
14) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL, o a chi di dovere, agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
15) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;
16) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
17) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
18) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

19) può svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
20) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
21) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
22) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
23) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

L' EBI svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla C.I.S., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, associazione in partecipazione, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all' EBI può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali o di nuove disposizioni di legge.
L' EBI potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.
Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L' EBI potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti e Scuole, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
Gli organi di gestione di EBI Saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
La costituzione degli EBI Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'EBI nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8 - Enti Bilaterali Territoriali

L' EBI Territoriale costituirà lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuoverà:



a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
d) il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri per l'Impiego;
e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con EBI Nazionale e con la rete degli EBI Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
i) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento di un fondo di formazione continuo da costituire o già costituito;
j) per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.
k) L' EBI Territoriale, svolgerà inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.
l) Per la certificazione dei contratti di lavoro, L' EBI Territoriale si avvarrà di apposite commissioni istruttorie e della Commissione Nazionale di Certificazione.
m) L' EBI Territoriale, inoltre, promuoverà e gestirà iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più

elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Articolo 9 - Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti concordano sull'utilizzo del Fondo Sanitario Integrativo "MEDIPREV", in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. A del T.U.I.R. e s.m.i.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 11.50 a carico azienda per dodici mensilità per ciascun lavoratore in carico all'azienda da versare in rate mensili con le seguenti modalità:

- Versamento tramite F24 con codice "**MEDI**"
- Bonifico bancario su conto corrente del Fondo Sanitario.

Tali modalità potranno essere modificate dalle parti sociali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo.

La quota per l'assistenza sanitaria integrativa va versata entro il 16 del mese e al momento del recepimento del contratto con la specifica causale "Assistenza Sanitaria Integrativa".

Per l'iscrizione di ogni lavoratore al Fondo Sanitario è previsto il versamento di una quota una tantum **di € 30,00 (trenta/00)**, da effettuarsi da parte del datore di lavoro con bonifico bancario contestualmente al primo versamento relativo al lavoratore.

L'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del SSN della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione Fondo Sanitario circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

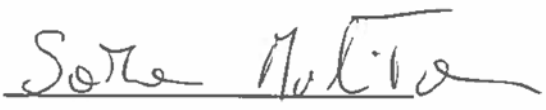
I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituendo Fondo Sanitario.

Articolo 10 – Welfare Aziendale

Le Parti concordano nell'introduzione di un sistema di welfare aziendale, utilizzabile mediante piattaforma approntata dalle OO.SS. stipulanti il presente Accordo che le aziende potranno mettere a disposizione dei propri lavoratori secondo le modalità enunciate nel presente articolo.

Entro il 1° giugno di ciascun anno le aziende potranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 250 euro da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.



Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre).

Sono esclusi dai beneficiari i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente art., le aziende potranno confrontarsi con la RSA o RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.

Strumenti di Welfare – esemplificazioni

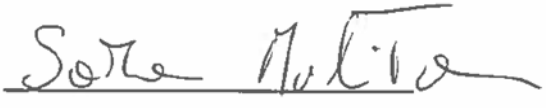
- **Spese sostenute dall'Azienda nell'interesse del lavoratore o dei propri familiari**

Rientrano in tale categoria, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le spese sostenute con le seguenti finalità:

- Istruzione ed educazione
- Corsi di lingua straniera;
- Corsi formativi di qualsivoglia natura;
- Scuole Private;
- Università e testi universitari;
- Altri servizi di educazione ed istruzione
- Culto
- Assistenza sociale e sanitaria
- Strutture odontoiatriche;
- Strutture ospedaliere;
- Ricreazione
- Viaggi di qualsivoglia natura;
- Palestre;
- Circoli ed eventi sportivi;
- Cinema;
- Centri Benessere;
- Concerti;
- Teatro;
- Biblioteche
- Altri servizi ricreativi.
- Beni e servizi in natura
- Buoni carburante;
- Buoni spesa alimentare;
- Buoni e servizi acquistati tramite Amazon
- Servizi di trasporto collettivo

a) Servizi di abbonamento a TPL, regionale o interregionale.

- **Spese sostenute dal lavoratore, nell'interesse dei propri familiari, richieste a rimborso**



Rientrano in tali spese tutti i beni ed i servizi che il lavoratore acquista in favore dei propri familiari purché vengano effettuati con le seguenti finalità:

- Educazione;
- Istruzione;
- Assistenza a familiari anziani (oltre 75 anni compiuti) o non autosufficienti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Asili nido;
- Scuole materne;
- Servizi di babysitting;
- Visite di istruzione scolastiche;
- Scuole di istruzione di ogni ordine e grado, pubbliche e private in Italia e all'estero;
- Trasporto scolastico;
- Servizio di mensa;
- Testi scolastici ed universitari;
- Gite didattiche e visite di istruzione scolastiche;
- Ludoteche e centri estivi invernali;
- Badanti;
- Strutture ospedaliere;
- Case di riposo
- Altri servizi di assistenza.

Nei limiti stabiliti dalla normativa vigente è possibile effettuare rimborso delle spese sostenute da parte del lavoratore per il pagamento degli interessi di prestiti o di mutui da lui stipulati.

Articolo 11 – Attività di conciliazione nazionale
Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione intersindacale così come all'interno delle aziende, intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di

confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.
A tal fine, le Parti intendono attribuire all'Ente Bilaterale EBI con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.
In pendenza di un procedimento instaurato presso l'Ente Bilaterale EBI è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 12 - Convocazione della Commissione
La convocazione della Commissione di Conciliazione viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.
L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.
La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.
Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Articolo 13 – Commissioni di monitoraggio Nazionale
L' EBI può istituire commissioni e sottocommissioni per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.
A tal fine, l'Ente bilaterale attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;

- riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale - EBI inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessi dagli EBI Territoriali;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato

nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, EBI Nazionale;
riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

Articolo 14 - Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore del costituendo dell'EBI Nazionale è stabilito nella misura 4,50 € per 12 mensilità (a carico azienda). Tale Versamento sarà da effettuarsi attraverso F24 e flusso Uniemens.

L'azienda che applichi il presente Accordo è tenuta al versamento delle quote suddette e di tutte quelle in riferimento alle prestazioni di bilateralità: l'azienda che non aderisce a una delle sigle sindacali fondatrici di EBI e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall' EBI Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.

L'EBI Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EBI Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente Bilaterale all'occorrenza.

Articolo 15 - Assistenza Contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro e i lavoratori che adottino esplicitamente o recepiscano implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende - le Parti concordano di procedere alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura pari all'1.2% della retribuzione lorda mensile per le mensilità contrattuali, tramite il codice di riscossione **W467** o tramite altro codice rilasciato da INPS ai sensi del-la Legge 4 giugno 1973 n. 311.

TITOLO III - CONTROVERSIE

Articolo 16 - Conciliazione controversie in sede sindacale

Le Parti, consapevoli del valore della collaborazione all'interno delle aziende, concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66.
Le suddette controversie potranno essere devolute all'Ente bilaterale EBI NAZIONALE.
La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza

Articolo 17 - Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

Articolo 18 - Richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Articolo 19 - Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.
In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

Articolo 20 - Istruttoria
La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.
All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Articolo 21 - Processo verbale di conciliazione o mancato accordo
Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
    1) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.
Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.
Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.
Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Articolo 22 - Risoluzione bonaria della controversia
Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Articolo 23 – Decisioni
Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

Articolo 24 - Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 25 - Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
    1) le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
    2) l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

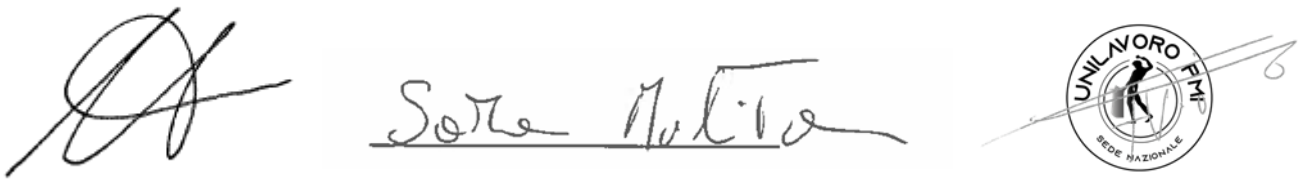
Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 26 - Controversie collettive

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

1bis. La Direzione Aziendale e RSA potranno concordare in qualunque momento di sospendere la contrattazione e di attivare un procedimento di mediazione o di arbitrato da parte della commissione nazionale di cui all'art.9 del presente CCNL, seguendo le regole definite dalle Parti stipulanti con apposito accordo.



Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

Articolo 27 - Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'Art. 4 della Legge 300 del 1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali oppure i sindacati dei lavoratori firmatari del CCNL possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Articolo 28 - Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori

In ottemperanza al disposto di cui all'Art 9 della Legge 300 del 1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Articolo 29 - Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di semplificare le procedure di formazione e di aggiornamento dei Rappresentanti del Lavoratori per la sicurezza, il presente c.c.n.l. prevede che tale formazione possa avvenire tramite l'utilizzo di strumenti di Formazione a distanza.

SEZIONE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO

TITOLO II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 28 – Classificazione del personale

DECLARATORIE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.
Conseguentemente rientrano, per la corrispondenza delle declaratorie, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

AREA QUADRI

Ai sensi della Legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.
Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate di seguito ovvero nelle parti speciali del presente contratto.

Quadro A

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.
A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda e cioè:

- Capo area;

- Direttore;

- Responsabile di funzione in strutture organizzative complesse, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione responsabile tecnico;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Quadro B

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

- vice Direttore;

- responsabile d'area mense;

- responsabile di funzione, quale ad esempio in via esemplificativa e non esaustiva: responsabile commerciale, responsabile marketing, responsabile amministrazione e controllo, responsabile personale e formazione, responsabile acquisti, responsabile della manutenzione, responsabile tecnico;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Capo servizio catering;

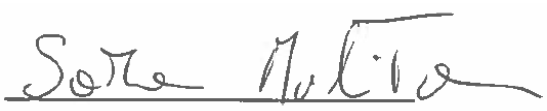
- Ispettore amministrativo;

- Assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;

- coloro che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, analista sistemista, responsabile delle procedure (qualità, sicurezza, privacy, D.lgs. n. 231/01, certificazioni ISO, sostenibilità);

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO



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

- Direttore servizio mensa o capo impianto mensa;

- Capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);

- Capo laboratorio (compreso capo laboratorio pasticceria) intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'Impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;

- Responsabile amministrazione e/o controllo;

- primo maitre o capo servizio sala;

- Ispettore mensa;

- Dietologo;

- Responsabile impianti tecnici;

- Capo cuoco;

- Supervisore catering;

- primo barman;

- Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco - bar;

- Capo banconiere di pasticceria;

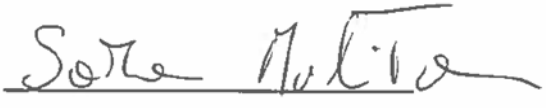
- Responsabile del magazzino, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa di un magazzino complesso o piattaforma logistica, coordinando l'attività degli addetti ivi operanti;

- Cassiere centrale catering;

- Analista - programmatore;

- Assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.



LIVELLO TERZO

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

- addetto amministrazione e controllo;

- Barman unico;

- sotto capo cuoco;

- Cuoco unico;

- primo pasticcere;

- Capo operaio;

- Capo reparto catering;

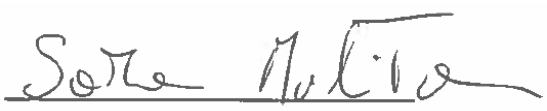
- assistente o vice o aiuto supervisore catering;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- Maitre;

- Sommelier;

- Programmatore;



- Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- Segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;

- Cuoco capo partita;

- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina

- Gastronomo;

- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;

- Barman;

- Chef de rang di ristorante;

- Cameriere di ristorante;

- secondo pasticcere;

- Capo gruppo mensa;

- Gelatiere;

- Pizzaiolo;

- impiegati d'ordine, inseriti nelle funzioni aziendali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, commerciale, marketing, di amministrazione e controllo, del personale e della formazione, acquisti, manutenzione, tecnica;

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per
tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;

- nelle aziende di banqueting e catering, l'addetto all'attività di produzione di pasti, alla movimentazione all'allestimento e disallestimento dello spazio di cucina, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- nelle aziende di banqueting e catering, il cameriere, intendendosi per tale il lavoratore anche addetto alla movimentazione, all'allestimento e disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- referente di magazzino;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;

- Cassiere mensa aziendale;

UNILAVORO PMI SEDE NAZIONALE

- Magazziniere;

- centralinista;

- altri impiegati d'ordine;

- Dispensiere;

- Cantiniere;

- Banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;

- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- nelle aziende di banqueting e/o catering, addetto alla movimentazione, all'allestimento e al disallestimento del servizio, anche qualora sia conducente di automezzi leggeri collegati allo svolgimento del servizio;

- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;

- addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;

- addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;

- Cameriere bar, tavola calda, self-service;

- Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- Barista;

- guardarobiere non consegnatario;

- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto.

- addetto al controllo accessi di sede o di filiale, addetto alla sicurezza all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari (D.M. 6 ottobre 2009);

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;

- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- operatore della ristorazione commerciale organizzata in catena (art. 1 par. IlI lettera A) intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi , standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite, provvede alla preparazione e/o cottura di alimenti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- commis di cucina, sala e bar tavola calda, self Service che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;

- addetto servizi mensa con almeno 15 mesi di anzianità nel settore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- addetto al confezionamento di buffet stazione e pasticceria;

- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;

- commis di cucina, sala, bar, tavola calda, self Service (compresi ex aiuti in genere p.e.);

- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche

- addetto alla stiratura

- addetto di lavanderia

- guardiano notturno

- addetto servizi mensa con meno di 15 mesi di anzianità nel settore;

- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione;

- Guardarobieri clienti (vestiarista);

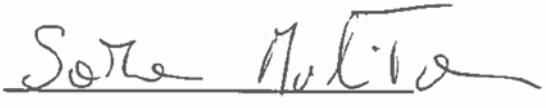
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore pari o superiore a 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo alla firma del presente accordo.
Per il personale attualmente in forza inquadrato al 6° livello con anzianità di settore tra 6 e 12 mesi alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il passaggio automatico al sesto livello super avverrà il mese successivo al compimento del dodicesimo mese.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);



- Lavatore catering;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti si impegnano nella stesura definitiva del contratto a declinare in un'ottica di genere i contenuti di cui al presente contratto.

Articolo 28 bis- Disposizioni applicative

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

2) In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi:

- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

Articolo 28 ter – Valorizzazione della professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL sei mesi prima della scadenza.

Articolo 29 - Inquadramento

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali di cui all’art. 54 e secondo quanto previsto nelle parti speciali del presente Contratto.

Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.
Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore per i dipendenti occupati al momento della stipula del presente accordo.

Articolo 30 – Passaggi di qualifica

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; 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.

Articolo 30 bis – Mansioni Promiscue
1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

CAPO II – APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, 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 la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

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

- contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato professionalizzante;
- contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Articolo 31 – Disciplina generale del contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova.
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.
Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile, con un preavviso di trenta giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice Civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'articolo 159 del presente Contratto. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
L'utilizzo dell'apprendistato è condizionato dall'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continu

Articolo 32 – Apprendistato professionalizzante
Il presente accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda dei Settori, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza dell'_____ e delle sue articolazioni territoriali.

Articolo 33 – Numero di apprendisti

Il numero complessivo di apprendisti per il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità, non può superare il rapporto di tre a due rispetto ai lavoratori qualificati in servizio presso il medesimo.

Il numero complessivo di apprendisti per il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, non può superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.
Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

Articolo 34 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

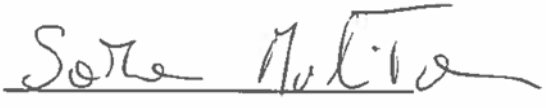
- di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
- di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Articolo 35 – Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:
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;

- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Articolo 36 – Modalità di erogazione della formazione aziendale



La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.
La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.
L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.
Referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 42, comma 5, lettera c) del D.Lgs. n. 81 del 2015, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze:

- profilo professionale rientrante tra quelli individuati dal presente Contratto ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino o nel fascicolo elettronico del lavoratore.

Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Articolo 37 – Piano formativo

Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale secondo quanto previsto dall'articolo 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015. Per il contratto di apprendistato di cui agli articoli 43 e 45 del D.Lgs. n. 81 del 2015, vale quanto previsto dalle diverse modalità individuate dai soggetti competenti.
Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della

conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.
Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'EBI al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBI i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando ad EBI copia della scheda formativa allegata al presente CCNL.

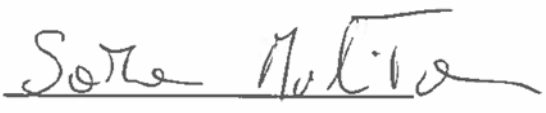
Articolo 37 bis – Profili Formativi
In allegato al presente contratto, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. 44, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBI per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva dei Settori.

Articolo 38 – Retribuzione dell'apprendista

La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno 80%
- secondo anno 85%
- terzo anno 90%
- quarto anno 95%

La retribuzione degli apprendisti al 95% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante sia superiore a 36 mesi e per la quarta annualità dei percorsi di apprendistato in cicli stagionali.
Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la retribuzione in vigore al momento della scadenza del contratto di apprendistato.
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.
Le percentuali di cui sopra restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.



Articolo 38 bis - Assistenza sanitaria integrativa

Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa Medi-Prev.

Articolo 39 – Trattamenti normativi

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

Articolo 40 – Durata del contratto di apprendistato professionalizzante

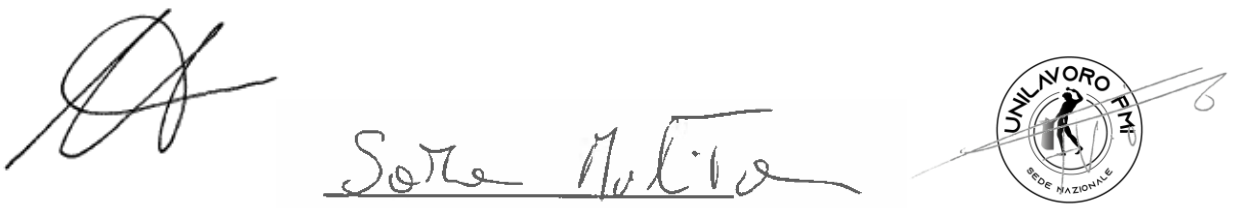
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015 la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

Livello di inquadramento	**Durata (mesi)**
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

Per le figure professionali di seguito elencate, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015 la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

2° livello – durata massima 48 mesi

- capo cuoco
- capo laboratorio gelateria / pasticceria
- capo barista /capo barman / primo barman
- capo banconiere di pasticceria



3° livello – durata massima 48 mesi

- cuoco unico
- primo pasticcere
- primo barman, barman unico

4° livello – durata massima 42 mesi

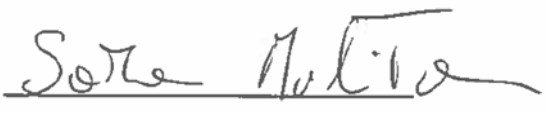
- gastronomo
- gelatiere
- pizzaiolo
- cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita

Articolo 41 – Durata della formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

Livello di inquadramento	Ore medie annue
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.
All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.



Articolo 42 – Apprendistato in cicli stagionali

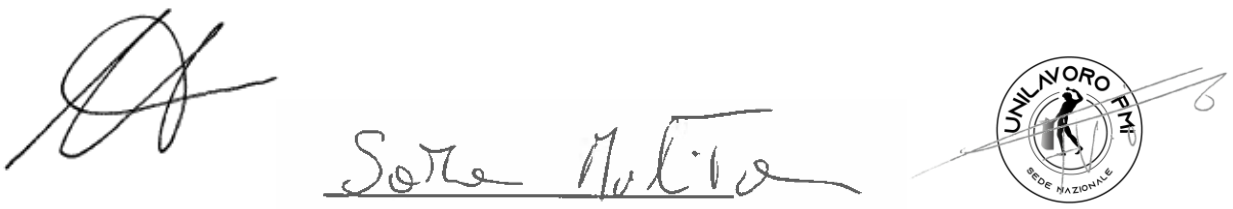
Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente Contratto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 44, comma 5 del D.Lgs. n. 81 del 2015, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.
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.
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.

Articolo 43 – Disciplina contrattuale dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca

Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti misure:

- 1° anno	50%
- 2° anno	50%
- 3° anno	65%
- 4° anno	70%

La retribuzione degli apprendisti al 70% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato sia superiore a 36 mesi.
Ai sensi dell'art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante.



Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare - quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante all'art. 68, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera b), del D.Lgs. n. 81/2015.
L'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione di cui al comma precedente.
Le disposizioni relative all'apprendistato in cicli stagionali di cui all'art. 42, trovano applicazione anche con riferimento alla tipologia di apprendistato disciplinate dal presente articolo.
La disciplina dei contratti di apprendistato di cui al presente articolo costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

Articolo 44 – Intese con le Regioni e con le Province Autonome

La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.
In attesa delle intese di cui al comma precedente, restano valide, in quanto compatibili, le intese esistenti in materia.
In riferimento alle specificità delle Province Autonome di Trento e Bolzano sono fatte salve le norme in materia di apprendistato stabilite nelle contrattazioni integrative territoriali vigenti.

CAPO III - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 45 – Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.
In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi del D.Lgs. 81 del 2015, in aggiunta a quanto stabilito dall'articolo 53 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal presente CCNL.

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza di norma con le seguenti modalità:

- con orario giornaliero ridotto rispetto al normale orario di lavoro per il personale a tempo pieno
- con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui sopra.

Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

Articolo 46 – Instaurazione del rapporto

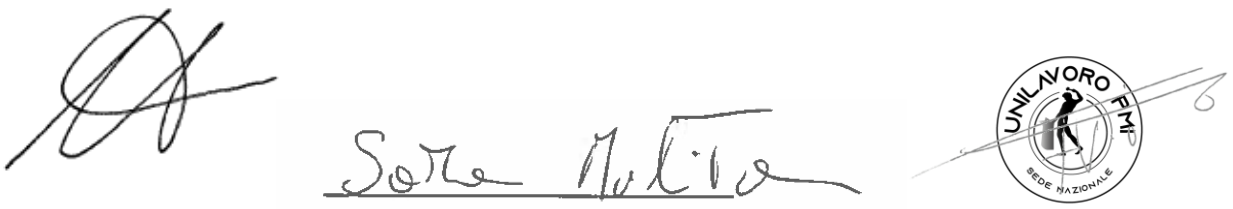
L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- 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.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa della determinazione effettuata ai sensi del periodo precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.
In relazione alle caratteristiche peculiari del Settore, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché



identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.
Sono fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.

Articolo 47 – Caratteristiche del rapporto

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

b) volontarietà di entrambe le parti;

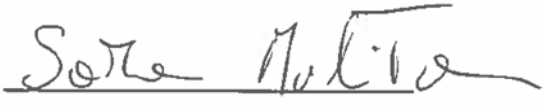
c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
e) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.
Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.
Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.
In particolare il conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento.
In considerazione di comprovate esigenze aziendali si valuteranno, nell'ambito dell'esame congiunto di cui al successivo art. 48, richieste individuali di consolidamento del lavoro supplementare svolto in modalità continuativa.

Articolo 48 – Esame congiunto e Condizioni di miglior favore

La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti
Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente Capo.

Articolo 49 – Clausole elastiche



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 previste nella legislazione vigente, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.
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 elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi commi.
L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.
Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno due giorni.
Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.
Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione 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 oraria della retribuzione.
Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo 50 – Modalità applicative

Le maggiorazioni previste dal precedente articolo non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione di lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.
In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal precedente articolo, al comma 6, 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 elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, nei seguenti casi:

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

- sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, certificate dal servizio sanitario pubblico;
- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- a fronte di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

Articolo 51 – Part time weekend

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, nelle seguenti ipotesi:

- con studenti;
- percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito.

Ulteriori casistiche rispetto a quelle sopra individuate e 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.
Le parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo della maturazione del diritto alla pensione.
La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata al verificarsi delle condizioni oggettive richiamate al comma che precede.
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.

CAPO V – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 52 – Disciplina del lavoro a tempo determinato

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.
L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.
Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.
Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 53 – Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. 5/6/2015, n. 81, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:

Base di computo	**n. lavoratori**
0 - 4	4
5 - 9	6
10 - 25	7
26 - 35	9
36 - 50	12
oltre 50	20%

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.
La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di

stagione nonché ai contratti a termine stipulati a fronte delle ipotesi indicate all'art. 54, 55, 56,57 e 58 del presente contratto.

Articolo 54 – Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Articolo 55 – Sostituzione e affiancamento

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

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

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.
In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.
La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Articolo 56 – Stagionalità

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.
Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuai soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità.

Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Articolo 57 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale

Articolo 58 – Cause di forza maggiore

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo 58 bis – Comunicazioni

In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni, sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo 59 – Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 56 e 57 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.
Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.
La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.
Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Articolo 59 bis - Disciplina della successione dei contratti

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale hanno convenuto quanto segue:
a) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 5/6/2015, n. 81 non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, come i contratti a termine per i quali si conferma il diritto di precedenza;

b) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui comma 2 dell'art. 21 del D.Lgs. 5/6/2015, n. 81, non trova applicazione:

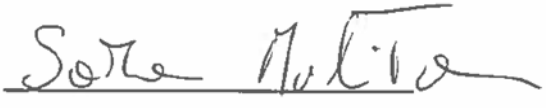
- nell'ipotesi di nuove attività
- nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo
- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 6 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ivi previsto.
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello;

c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 1 dell'art. 24 del D.Lgs. 5/6/2015, n. 81, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di lavoro stagionale e intensificazione dell'attività lavorativa.

Articolo 59 ter - Maggiorazione contratti a termine in aziende di stagione
Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese;
- 15 per cento per ingaggio fino a due mesi;
- 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articoo 59 quater - Cessazione anticipata dell'attività nelle aziende di stagione



Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 60 – Risoluzione anticipata del contratto a termine in aziende di stagione

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.
A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.
Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.
Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 61 – Personale retribuito a percentuale in aziende di stagione

Gli indennizzi che per effetto degli articoli 95, 96, 97 e del comma 5 dell'articolo 85 debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione.

Articolo 61 bis - Informazioni
Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Articolo 61 ter Formazione
Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

CAPO VI – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 62 – Casi di ricorso

Le parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale, stante quanto previsto dal comma 1, dell'articolo 31 del D.Lgs. 5 giugno 2015, n. 81, stabiliscono che in ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, sarà contenuto entro il dieci per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.
Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite previsto al comma precedente.
La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.
La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente Contratto.

Articolo 62 bis - Comunicazioni
In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:
a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo 62 ter Formazione
L'Ente Bilaterale potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori somministrati e richiedere i relativi finanziamenti.

CAPO VII - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 63 – Lavoro extra e di surroga

Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:

- banqueting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- prestazioni rese in occasione dei fine settimana;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.
Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

CAPO VIII – LAVORATORI STUDENTI

Articolo 64 – Lavoratori studenti

Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può

prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

CAPO IX – QUOTE DI RISERVA

Articolo 65– Quote di riserva

Ai sensi del terzo comma dell'articolo 4 bis del D.Lgs. 21 aprile 2000, n.
181 e s.m.i., non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;
- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 66 – Assunzione

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 e s.m.i., il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi.
Il lavoratore è tenuto a consegnare all'azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, eventuali certificati/attestati previsti dalla normativa vigente, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.
Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

CAPO II – PERIODO DI PROVA

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

Articolo 67 – Periodo di prova

La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.
Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.
Salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'articolo, la durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

livelli	**Durata**
A e B	180 giorni
1	150 giorni
2	75 giorni
3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6S	20 giorni
6 e 7	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604.
Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.
Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

CAPO III – ORARIO DI LAVORO

Articolo 68 – Orario normale settimanale

La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per gli stabilimenti balneari.
I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.
Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'articolo 3 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.
Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del decreto 8/4/2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.
La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di Ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo 69 – Durata massima dell'orario di lavoro

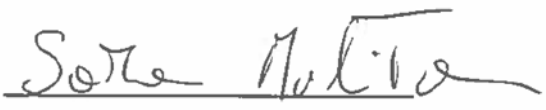
Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.
La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo 70 – Riposo giornaliero

Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, 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, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

Articolo 71 – Riduzione dell'orario

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 111, viene concordata una riduzione dell'orario annuale pari a 104 ore.
Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.
Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792).
La norma di cui al comma precedente si applica anche ai contratti a tempo determinato ad esclusione dei contratti a tempo determinato in aziende di stagione e dei contratti a tempo determinato.
Ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 4 per i lavoratori coinvolti nei cambi di gestione verrà considerata l'anzianità di servizio acquisita nei settori del presente Contratto.
Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. 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 esigenze aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a settantadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a mezz'ora.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle RSU/RSA, ove esistenti.

I permessi saranno fruiti, di norma, entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di maturazione. I permessi non goduti entro settembre dell'anno successivo a quello di maturazione, saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della predetta scadenza.

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 trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà riconosciuta.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione. Tuttavia i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale sono utili ai fini della maturazione.

Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto.

Articolo 72 – Ripartizione dell'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 integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 73 – Distribuzione dell'orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.
La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro per gli stabilimenti balneari è fissata nella parte speciale del presente Contratto.
In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Articolo 73 bis – Distribuzione multi periodale dell'orario di lavoro

In relazione alla peculiarità dei Settori, la flessibilità deve essere intesa e assunta come capacità di adattare l'organizzazione del lavoro alle esigenze del servizio, della clientela e dei lavoratori.
Qualora a livello aziendale le imprese intendano applicare il suddetto sistema, l'adozione del programma sarà preceduta da un incontro tra Direzione Aziendale e la rappresentanza sindacale di cui alla parte generale sindacale del presente CCNL corso del quale la Direzione Aziendale esporrà le esigenze dell'impresa e i relativi programmi.
Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno 2 settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione Aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti.
Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda e fatto salvo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 20 settimane.
Per altrettante settimane, ci sarà una pari riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve le diverse intese tra le parti.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per il medesimo periodo.
Resta inteso tra le Parti che sono fatte salve le intese sottoscritte a livello territoriale o aziendale fino alla loro scadenza.

Articolo 73 ter – Part time e orario multi periodali

Le parti convengono di demandare alla contrattazione a livello territoriale o aziendale, l'estensione del sistema orario come previsto dal precedente articolo.
Al medesimo livello contrattuale, laddove ne sussistano le condizioni, potranno essere valutati percorsi di trasformazione dell'orario individuale di lavoro, anche temporanei, a tempo pieno.

Articolo 74 – Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.
I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.
L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti nei Pubblici Esercizi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.
L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni.

Articolo 75 – Riposo dei minori

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'articolo 13 del D.Lgs. n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.
Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Articolo 76 – Recuperi

E’ ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Articolo 77 – Intervallo per la consumazione dei pasti

E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Articolo 78 – Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.
Per i lavoratori notturni, le maggiorazioni per lavoro notturno sono applicate per le ore di lavoro svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.
L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.
I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.
Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali.
Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4.
Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui all'articolo 15 del D.Lgs. n.66 del 2003, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.
I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.
Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 66 del 2003.

Articolo 79 – Maggiorazione per lavoro notturno

Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 80 – Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.
Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.
I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

Articolo 81 – Maggiorazione per lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.
Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo 82 – Riposi compensativi lavoratori stagionali in aziende di stagione

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 125, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.
I permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.
Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto ela eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.
E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.
Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.
Le Parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono comunque opportuno sviluppare ulteriormente una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali.

CAPO IV – RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 83 – Riposo settimanale

Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività stagionali e quelle attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, alla vigilanza delle imprese, per la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Articolo 84 – Modalità di godimento del riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.
Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche dei Settori in quanto volte a favorire:

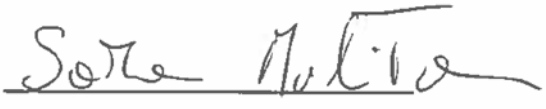
- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Articolo 85 – Lavoro domenicale

Ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.
La maggiorazione per il lvoro ordinario domenicale non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro festivo e la maggiore assorbe la minore.
"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22/2/1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

CAPO V – FESTIVITÀ

Articolo 86 – 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

Festività infrasettimanali

- Capodanno
- 1 gennaio
- Epifania
- 6 gennaio

Mobili

- Lunedì di Pasqua
- Assunzione
- 15 agosto
- Ognissanti
- 1 novembre
- Immacolata Concezione
- 8 dicembre
- S. Natale
- 25 dicembre
- S. Stefano
- 26 dicembre
- Patrono della Città

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende del Settore 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.
A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

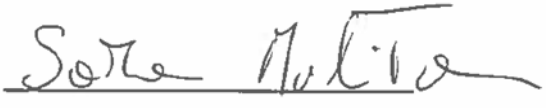
Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.
Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Articolo 87 – Maggiorazione per festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui al presente articolo è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 percento.
Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 86 e 87 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione.
Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione ragguagliata ad ore di lavoro.
Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate verrà liquidato sulla base della retribuzione

IV novembre
Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5/3/1977, n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.
Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.
Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.
Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.
Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.
Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento verrà liquidato sulla base della retribuzione

CAPO VI – FERIE



Articolo 88 – Determinazione del periodo di ferie

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nelle misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.
Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 86, 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.

Articolo 89 – Modalità di fruizione

Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.
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.
L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.
Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto.
Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione.
Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione .
Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
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 ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, dal presente contratto collettivo.
Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per congedo di maternità e paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), per congedo parentale, nonché per malattia od infortunio.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
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.
L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore è riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
Per ragioni di servizio 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.

Articolo 90 – Ricongiungimento familiare

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Articolo 91 – Rinvio alla contrattazione integrativa

E' affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

CAPO VII – PERMESSI E CONGEDI

Articolo 92 – Congedo per matrimonio

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio o unione civile.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.
Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.
Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.
Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Articolo 93 – Congedo per motivi familiari

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, componente di unione civile, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, 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 cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.
Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modifiche e integrazioni e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.
In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 93 bis - Congedi per le donne vittima di violenza di genere

Le Parti convengono che la violenza di genere è da contrastare in tutte le sue forme e condividono che l'obiettivo della protezione e il sostegno alle donne che ne sono vittime vada attuato con forza.

A questo fine si stabilisce quanto segue:
le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma. Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini

dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 100% della retribuzione di fatto.
La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altri appalti e/o sede di lavoro, anche ubicati in altro comune e/o regione. Entro sette giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti e/o sedi di lavoro, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile.
Ove possibile, le Associazioni datoriali di categoria, firmatarie del presente CCNL, anche tramite gli enti bilaterali, si rendono, altresì, disponibili a valutare la ricollocazione della lavoratrice in altre aziende associate, nel caso in cui l'azienda oggetto della richiesta di trasferimento della lavoratrice abbia un'unica sede di lavoro.
Al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno, l'azienda su richiesta della lavoratrice valuterà positivamente l'assegnazione ad un orario di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salvo comprovate esigenze organizzative.

Articolo 94 – Permessi per elezioni

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Articolo 95 – Permessi e congedi

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 93, 94 e 95 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione .

Articolo 96 – Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico 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 o parificati.
I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento 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.
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 trimestre.
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 al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, 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 di 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 cinquanta dipendenti.
E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma,

favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche del Settore.
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.
I permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al Settore.
Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

CAPO VIII – NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 97 – Doveri del lavoratore

l lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:
a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;
c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;
d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 8 del regio decreto legge 13/11/1924 n. 1825;
e) usare modi cortesi con il pubblico;
f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;
g) attenersi a 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, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto;
h) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Le Parti, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, alla luce della sottoscrizione del presente CCNL, ritengono opportuno condividere una profonda riflessione in merito alle modifiche necessarie al presente capo per renderlo più coerente con le esigenze del settore e con le situazioni verificabili, anche alla luce della notevole evoluzione dell'uso della tecnologia.

A tal fine le Parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alle norme di comportamento e alle sanzioni disciplinari. Tale commissione sarà tenuta ad elaborare un testo in merito entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Articolo 98 – Sanzioni disciplinari

Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.
La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.
La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;
d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;
e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.
Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.
L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Articolo 99 – Assenze non giustificate

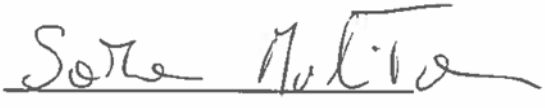
Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.
Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Articolo 99 bis – Divieto di accettazione di mance

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari

Articolo 100 – Consegne e rotture

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed 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.



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.
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.

Articolo 101 – Corredo e abiti di servizio

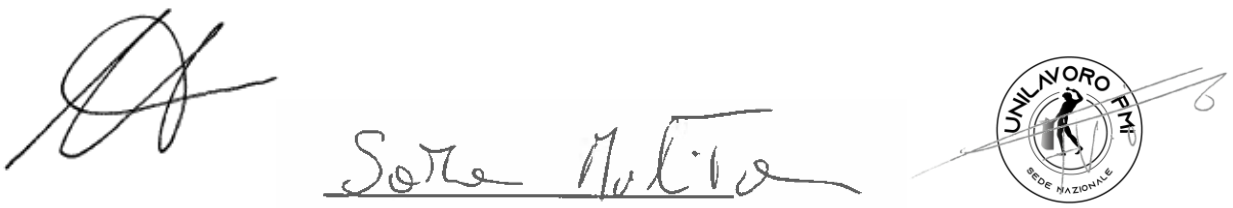
Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle normalmente utilizzate, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.
Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.
Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

Articolo 102 – Pulizia dei locali e del posto di lavoro

Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).
Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

Articolo 102 bis – Pari Opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative nazionali elaborate in conformità della normativa U.E. in tema di parità di



genere, interventi che favoriscano le pari opportunità nel lavoro. A tal fine le Parti si impegnano ad avviare percorsi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all'attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all'effettiva realizzazione della parità di genere.

In tale contesto le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D.Lgs. 198/06, (così come modificato da ultimo dalla Legge n. 162 del 5 novembre 2021), anche dalla Direttiva U.E. 2023/970/UE volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, prevedendo l'opportunità di valutare l'istituzione, per le imprese con più di 50 dipendenti, di una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

In seno all'Ente Bilaterale EBI si valuterà l'opportunità di istituire la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per genere, livello di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e retribuzione di fatto;

b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

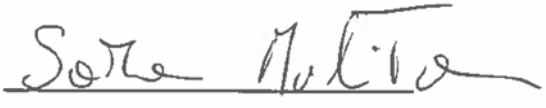
c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i.;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dalla L. n. 162 del 5.11.2021 e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di violenza, molestia e discriminazione nel sistema delle relazioni di lavoro;

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle e le soluzioni individuate in relazione a violenza e molestie;



h) raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e s.m.i. e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale; a tale proposito verrà favorito il monitoraggio e la condivisione dei dati in tema di equità salariale, al fine di contrastare la disparità salariale di genere.

l) Nell'ambito della normativa vigente in materia di pari opportunità e così come stabilito dall'art. 46 D.Lgs n. 198/2006, modificato dalla L. n. 162 del 5 novembre 2021, e tenendo conto, in ultimo della Direttiva U.E. 2023/970/UE la Commissione si attiverà al fine di ricevere il rapporto periodico sulla situazione del personale suddiviso per genere, che le aziende con più di 50 dipendenti inviano alle RSU/RSA e alle OO.SS. competenti per livello. Al fine di favorire il monitoraggio e la condivisione di tali dati e nell'ottica di rafforzare le misure atte a contrastare la disparità salariale di genere, la Commissione richiederà di implementare la condivisione dei dati forniti dalle aziende attraverso la trasmissione delle retribuzioni di fatto percepite dai dipendenti, suddivise per genere.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti da RSU/RSA, dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.
La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.
La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.
Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale EBI a portare a termine entro il 30 settembre 2024 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.
Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione - nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali - potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso gli organismi bilaterali, nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

L'Ente Bilaterale EBI dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

Articolo 102 ter – Contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro

Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della Legge n. 4/21, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.

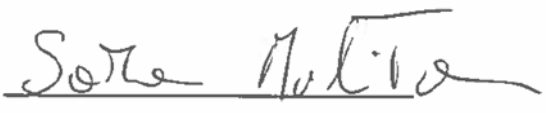
Le Parti condividono appieno i principi espressi nella Legge n. 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D.Lgs. n. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le violenze e le molestie che possono presentarsi sul luogo di lavoro possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti, possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

Le Parti concordano di individuare iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite I relazioni interpersonali basate su princìpi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione e informazione del personale le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.



Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.
Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.
Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.
A questo fine, si conviene che saranno antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità, ecc.) ai quali potersi rivolgere, dando puntuale informazione dei recapiti.
Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3 bis e 3 ter, del D.Lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 1 comma 218 Legge 205 del 2017 (c.d. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

Si prevede un'ora di assemblea retribuita sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni.
Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, potranno individuere un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.
Potrà essere prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e alle molestie nei luoghi di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.
Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, potrà essere istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità. Tale rappresentanza in ottemperanza a quanto stabilito dalla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, art. 9 - lettera a).

Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere ad esempio, da parte di clienti e/o fornitori.

Le Parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

CAPO IX – REFEZIONE E VITTO

Articolo 103 – Refezione

Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e brioche ed una consumazione analoga nel pomeriggio.
La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Articolo 104 – Vitto

I pubblici esercizi e le aziende della ristorazione in generale provvederanno alla somministrazione di pasti giornalieri ai propri dipendenti

CAPO X – NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 105 – Disposizioni generali

Per quanto non espressamente disposto nel presente Capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.
Le parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Articolo 106 – Indennità di funzione

Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

categoria	indennità di funzione
A	75,00
B	70,00

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

Articolo 107 – Responsabilità civile

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 108 – Elementi della retribuzione

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;
- indennità di contingenza;
- eventuali scatti di anzianità.
- Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio.

Articolo 109 – Determinazione della retribuzione giornaliera

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.
Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Articolo 110 – Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 111 – Paga base nazionale

Le parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

PAGA BASE PER IL SETTORE PUBBLICI SERVIZI E TURISMO

Livello	paga base	giu-24	giu-25	giu-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,48 €	82,22 €	65,78 €	65,78 €	49,33 €	65,78 €	328,88 €	2.035,36 €
Qb	1.540,98 €	74,25 €	59,40 €	59,40 €	44,55 €	59,40 €	296,99 €	1.837,97 €
1	1.396,07 €	67,26 €	53,81 €	53,81 €	40,36 €	53,81 €	269,06 €	1.665,13 €
2	1.230,58 €	59,29 €	47,43 €	47,43 €	35,57 €	47,43 €	237,16 €	1.467,75 €
3	1.130,82 €	54,48 €	43,59 €	43,59 €	32,69 €	43,59 €	217,94 €	1.348,75 €
4	1.037,75 €	50,00 €	40,00 €	40,00 €	30,00 €	40,00 €	200,00 €	1.237,75 €
5	939,96 €	45,29 €	36,23 €	36,23 €	27,17 €	36,23 €	181,15 €	1.121,11 €
6s	883,51 €	42,57 €	34,05 €	34,05 €	25,54 €	34,05 €	170,27 €	1.053,78 €
6	862,97 €	41,58 €	33,26 €	33,26 €	24,95 €	33,26 €	166,32 €	1.029,28 €
7	774,70 €	37,33 €	29,86 €	29,86 €	22,40 €	29,86 €	149,30 €	924,01 €

Per le aziende di Ristorazione Collettiva le Parti stabiliscono incrementi dei valori di paga base nazionale mensile nelle modalità di seguito indicate:

Livello	paga base	giu-24	set-25	set-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qa	1.706,48 €	82,22 €	65,78 €	65,78 €	49,33 €	65,78 €	328,88 €	2.035,36 €

Livello	paga base	giu-24	set-25	set-26	giu-27	dic-27	Aumento totale	Paga base dic 2027
Qb	1.540,98 €	74,25 €	59,40 €	59,40 €	44,55 €	59,40 €	296,99 €	1.837,97 €
1	1.396,07 €	67,26 €	53,81 €	53,81 €	40,36 €	53,81 €	269,06 €	1.665,13 €
2	1.230,58 €	59,29 €	47,43 €	47,43 €	35,57 €	47,43 €	237,16 €	1.467,75 €
3	1.130,82 €	54,48 €	43,59 €	43,59 €	32,69 €	43,59 €	217,94 €	1.348,75 €
4	1.037,75 €	50,00 €	40,00 €	40,00 €	30,00 €	40,00 €	200,00 €	1.237,75 €
5	939,96 €	45,29 €	36,23 €	36,23 €	27,17 €	36,23 €	181,15 €	1.121,11 €
6s	883,51 €	42,57 €	34,05 €	34,05 €	25,54 €	34,05 €	170,27 €	1.053,78 €
6	862,97 €	41,58 €	33,26 €	33,26 €	24,95 €	33,26 €	166,32 €	1.029,28 €
7	774,70 €	37,33 €	29,86 €	29,86 €	22,40 €	29,86 €	149,30 €	924,01 €

PUBBLICI ESERCIZI III e IV CATEGORIA				
III e IV categoria				
Livello	**Paga base**	**Paga base ridotta**	**Contingenza**	**Totale**
A	1.706,49	1.700,81	542,19	2.243,00
B	1.540,98	1.535,82	537,12	2.072,94
1°	1.396,08	1.390,92	536,24	1.927,16
2°	1.230,60	1.226,21	531,2	1.757,41
3°	1.130,81	1.126,94	527,91	1.654,85
4°	1.037,75	1.034,39	524,64	1.559,03
5°	939,97	936,87	522,09	1.458,96
6°S	883,51	880,67	520,38	1.401,05
6°	862,96	860,12	520,25	1.380,37
7°	774,70	772,12	518,22	1.290,34

Extra / Surroga	
Livello	Paga base
4°	0,29
5°	0,27
6°S	0,26
6°	0,26
7°	0,24

Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dagli articoli 68 e 75 del presente Contratto.

Articolo 112 – Paga base nazionale aziende minori

Per il personale delle aziende minori dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, i valori di paga base nazionale verranno ridotti dei seguenti importi:

Livelli	Euro
A	5,68
B	5,16
1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10
6S	2,84
6	2,84
7	2,58

CAPO III – CONTINGENZA

Articolo 113 – Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al CCNL 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e s.m.i..
Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di contingenza prevista per la generalità delle aziende e per le aziende minori di III e IV categoria.

		aziende minori
livelli	tabella generale	(pubblici esercizi, stabilimenti balneari)
A	542,70	542,19
B	537,59	537,12
1	536,71	536,24
2	531,59	531,20
3	528,26	527,91
4	524,94	524,64
5	522,37	522,09
6s	520,64	520,38
6	520,51	520,25
7	518,45	518,22

Articolo 114 – Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.
Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.
In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

livello	**Importo**
4	14,88
5	14,16
6s	13,56
6	13,39

7	12,53

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.
Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.

CAPO IV – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 115 – Terzi elementi

Costituisce trattamento salariale integrativo l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto coordinati con l'attuale classificazione del personale
Il comma precedente non si applica al comparto degli alberghi diurni e degli stabilimenti balneari per cui si rimanda alla speciale disciplina del presente Contratto.

CAPO V – TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Articolo 116 – Indennità di contingenza

L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Articolo 117 – Percentuale di servizio

La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

Articolo 118 – Percentuale di servizio ristoranti e similari

Per le aziende ristoranti e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;
- negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;
- negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento;
- negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.
Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 119 – Percentuale di servizio bar caffè e similari

Per le aziende bar, caffè e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;
- negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;
- negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;
- negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.
Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 120– Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.
E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dai Contratti integrativi territoriali.

Articolo 121 – Sistemi di calcolo percentuale

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

- col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
- ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio

% sul netto nel sistema addizionale		**% sul lordo nel sistema globale**
10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%
17%	corrisponde al	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03%

Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Art. 121 bis – Disposizioni varie

La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.
La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.
Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso.
E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 122 – Percentuale per familiari datore di lavoro

Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse

regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Articolo 123 – Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti

Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.
La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.
I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.
Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.
In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 124 – Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.
Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 161, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.
L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.
Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.
L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 124 bis – Sistemi di retribuzione – Disposizioni varie
I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire

il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

Articolo 125 – Mensilità supplementari

Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento.

Articolo 126 – Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).
Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 209 verrà calcolata in base all'articolo 2121 Codice Civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 Codice Civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.
Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui al presente articolo e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VI – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 127 – Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.
Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.
Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

CAPO VII – ASSORBIMENTI

Articolo 128 – Assorbimenti

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 161 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

CAPO VIII – SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 129 – Scatti di anzianità

A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva.

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

Livelli	Euro
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6S	31,25
6	30,99
7	30,47

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.
Nel caso in cui nel corso del quadriennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno

ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

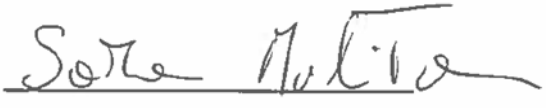
CAPO IX – MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 130 – Tredicesima mensilità

Salvo quanto previsto dagli articoli 167 e seguenti, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
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 tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.
Dall'ammontare della tredicesima 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 quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia per le sole attività che sono tenute a versare detto contributo aggiuntivo.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposto alla lavoratrice solamente il 20% della gratifica disciplinata dal presente articolo.
Per i periodi di congedo di maternità e paternità ("alternativo" e "obbligatorio") nonché i periodi di congedo parentale devono essere computati ai fini dell'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità.

Articolo 131 – Quattordicesima mensilità

Salvo quanto previsto dagli articoli 167 e seguenti a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari e gli scatti di anzianità maturati.
La quattordicesima mensilità dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.
I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la quattordicesima mensilità nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.
In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la



eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici 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 terzo comma del precedente articolo.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.
A far data dalla sottoscrizione del presente contratto i periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio"), devono essere computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità. A far data dal 1° dicembre 2027 i periodi di congedo parentale saranno computati ai fini della integrale maturazione e corresponsione della quattordicesima mensilità.

TITOLO V – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – MALATTIA

Articolo 132 – Definizione

Agli effetti di quanto previsto nel presente Capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni.

Articolo 133 – Adempimenti

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare immediata notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia.
Di norma, nei casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente, per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato, ed è immediatamente inoltrata dal predetto Istituto, con le medesime modalità, al datore di lavoro.
Nel caso di certificazione medica cartacea il lavoratore ammalato ha l'obbligo di recapitare entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia.

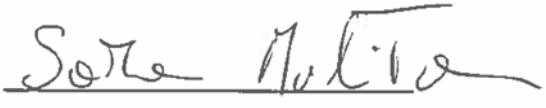
Con le modalità descritte ai commi 2 e 3 il lavoratore ammalato ha l'obbligo di comunicare i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.
In mancanza di tali certificazioni mediche, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
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.

Articolo 134 – Visite di controllo

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.
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 secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i 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, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali 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 secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5, comma 14, del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463 s.m.i., nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.
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, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.
In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 135 – Prestazioni

Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste dal presente articolo.
Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia



indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.
Salvo quanto previsto nelle parti speciali del presente Contratto, durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

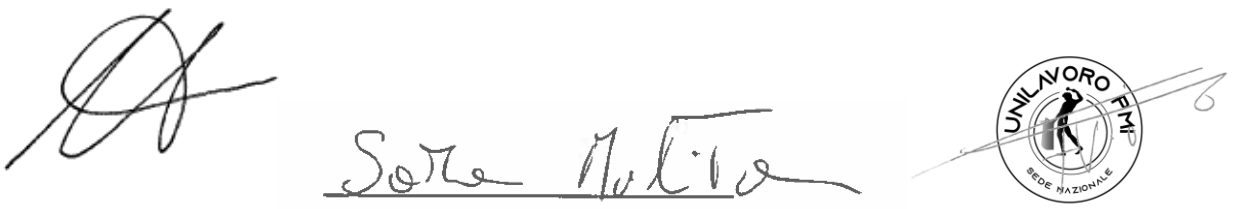
- all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1 febbraio 1957 e al decreto ministeriale 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33;
- alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di tredicesima mensilità e di quattordicesima mensilità relativi ai periodi di malattia.
Il trattamento previsto al presente articolo non si applica al comparto degli stabilimenti balneari per cui si fa rinvio a quanto previsto nella relativa parte speciale del presente Contratto.

CAPO II – INFORTUNIO

Articolo 136– 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 decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.



Ai sensi dell'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 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).
Fatto salvo quanto previsto al comma precedente, in caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.
L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.
Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- morte: 5.164,57 euro.

Articolo 137 – Divieto di cumulo

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

Articolo 138 – Anticipazione indennità Inail

In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.
Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'articolo 70 del decreto presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.
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.
Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'istituto il contenuto del presente articolo.

CAPO III – CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 139 – Conservazione del posto

In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.
Ove il lavoratore 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.
Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione/ingaggio o alla durata del contratto stesso.
Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo 140 – Aspettativa generica

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo 194 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

- che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo articolo 196 (malattie oncologiche);
- che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;
- che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;
- che il lavoratore non abbia già fruito dell’aspettativa in precedenza.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno far pervenire all’azienda richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 194; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 141 – Malattie oncologiche

Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo 195 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.
Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Articolo 142 – Rinvio ad altre disposizioni

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.
Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

Articolo 143 – Lavoratori affetti da tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Ai sensi dell'articolo 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088 e s.m.i. le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate.
Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

CAPO IV – TUTELA DELLA GENITORIALITA'

Articolo 144 –Tutela della genitorialità

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26.3.2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

Durante lo stato di gravidanza e puerperio o adozione o affidamento la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto di astenersi dal lavoro:

a) per "congedo di maternità": si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice nei 2 mesi precedenti la data del parto e nei 3 mesi successivi al parto.
In alternativa, la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

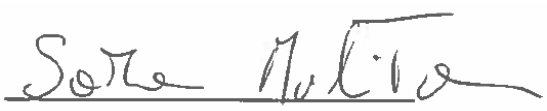
- a partire da 1 mese prima della data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla nascita a condizione che nel corso del settimo mese di gravidanza il medico specialista del servizio sanitario, o con esso convenzionato e il medico competente nel caso di attività sottoposta sorveglianza sanitaria, attestino che tale opzione non pregiudica la salute della gestante e del nascituro;

- dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151 del 2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, il congedo di maternità può essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.

b) per "congedo di paternità alternativo": si intende l'astensione dal lavoro del padre lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità per tutta la durata dello stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità

c) per "congedo di paternità obbligatorio" si intende: l'astensione dal lavoro del padre lavoratore per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata



a venti giorni lavorativi. Durante il congedo, al padre lavoratore è riconosciuta per tutto il periodo un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione, poste a carico dell'lnps ed anticipata dal datore di lavoro.
Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D.Lgs. 151 del 2001 (congedo di paternità alternativo).

Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

d) per "congedo parentale": si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore, nei primi 12 mesi di vita del bambino. Tale diritto è riconoscibile per ogni figlio nato e può essere esercitato da entrambi i genitori anche contemporaneamente per lo stesso bambino.
Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 151 del 2001, ciascun genitore ha diritto ad astenersi per i seguenti periodi:

- la madre lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a 3 mesi;

- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale, elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi;

- qualora vi sia un solo genitore, ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio (ai sensi dell'art. 337 quater c.c.), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

I periodi indennizzabili di congedo parentale sono i seguenti:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

- al padre, fino al dodicesimo annidi vita del bambino spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;

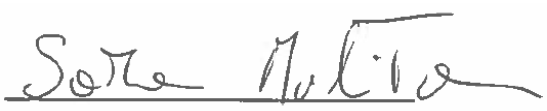
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;

- nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un periodo indennizzabile massimo di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori ai 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), 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.

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino o al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato). Il divieto di licenziamento si applica anche nei casi di adozione e di V affidamento fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D.Lgs. 151 del 2001. In caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
4. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano. In caso di fruizione del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D.Lgs. 151 del 2001, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. In caso di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
In caso di adozione internazionale il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.
5. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dal presente accordo.
La disposizione di cui al presente comma si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità di cui agli articoli 27-bis e 28 del D.Lgs. 151 del 2001, ovvero per il genitore che abbia fruito dei congedi nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. La risoluzione consensuale del



rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di dimissioni di cui al precedente comma, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Ai sensi dell'art. 4 del decreto del presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro e obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale e applicabile il divieto stesso.

I periodi di congedo di maternità e di paternità ("alternativo" ed "obbligatorio") devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, anche della quattordicesima.

I periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi all'integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, mentre per la quattordicesima mensilità saranno computati a decorrere dal 1 dicembre 2027.

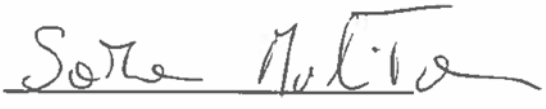
Durante il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22 del D.Lgs. 151 del 2001 la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'lnps, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 151 del 2001, pari all'80% della retribuzione. Durante il periodo di congedo parentale di cui all'art. 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i. il genitore che ne fruisce ha diritto a una indennità, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 151 del 2001, pari al 30% della retribuzione elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'lnps, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della 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, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli articoli 26 e 36 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di congedo di maternità e parentale, fatto salvo quanto previsto agli artt. 130 e 131 del presente Contratto.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice o del genitore padre che avesse usufruito del congedo di paternità determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.



Articolo 145 – Integrazione congedo di maternità

Durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. I periodi di congedo di maternità e paternità sono utili ai fini del calcolo della tredicesima mensilità e, a far data dalla sottoscrizione del presente contratto, della quattordicesima mensilità.

Articolo 146 – Congedo parentale

Nei primi 12 anni di vita del figlio, 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. 151del 2001 e successive modificazioni e integrazioni.
I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. La contrattazione integrativa potrà stabilire diverse modalità di fruizione.
Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. Il diritto al congedo parentale è riconosciuto al genitore anche se l'altro non ne ha diritto.
I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dagli articoli 26, e 36 del D.Lgs. n. 151 del 2001.
I periodi di assenza di cui ai precedenti commi sono computati agli effetti indicati dagli artt. 26, e 36 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, permessi retribuiti, tredicesima e, a far data dal 1° dicembre 2027, della quattordicesima mensilità

Articolo 147 – Riposi giornalieri

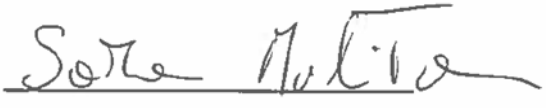
Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
Nei casi previsti daIl'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001, il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto al padre lavoratore
Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ed in alternativa al padre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno così come previsto dall'articolo 39 comma 3 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e s.m.i..
In caso di parto plurimo le ore di riposo sono raddoppiate e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per i genitori adottivi ed affidatari i riposi si applicano entro il primo anno dell'ingresso del minore nella famiglia.
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 di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 43 del D.Lgs. n. 151 del 2001.
I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste all'articolo 122 del presente Contratto e da quelle previste sulla tutela del lavoro della donna.
I riposi di cui al presente articolo sono utili ai fini della integrale maturazione e corresponsione della tredicesima, della quattordicesima, delle ferie e dei permessi retribuiti

Articolo 148 – Congedo per la malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di assentarsi 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.
La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro dellasalute in data 26 febbraio 2010, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.
Tale procedura vale anche in caso di adozione o affidamento sia nazionale o internazionale.
I trattamenti economici, normativi e previdenziali dei periodi di congedo per la malattia del figlio sono disciplinati dall'articolo 48 e 49 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

Articolo 149 – Obblighi della lavoratrice

La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.



Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il trentesimo giorno successivo al parto la dichiarazione sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Articolo 150 – Part time post partum

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 45.
Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Articolo 151 – Ulteriori ipotesi di part time

In caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento, ai sensi della Legge 8 ottobre 2010, n 170, a seguito di certificazione DSA o DSP, da parte del servizio sanitario pubblico o di comunicazione intervenuta da parte degli istituti scolastici alla lavoratrice madre o in alternativa al lavoratore padre che ne avanzi richiesta verranno concessi turni di lavoro agevolati o, in alternativa, la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 45, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva.
Le modalità di fruizione di suddette agevolazioni saranno determinate a livello aziendale o comunque tenendo conto delle esigenze organizzative dell'azienda e della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

TITOLO VIII – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – RECESSO

Articolo 152 – Recesso

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo 158.

CAPO II – PREAVVISO

Articolo 153 – Preavviso

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	**preavviso**
A e B	quattro mesi
1	due mesi
2 e 3	un mese
4 e 5	20 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti

Livelli	**preavviso**
A e B	cinque mesi
1	tre mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti

Livelli	**preavviso**
A e B	sei mesi
1	quattro mesi
2 e 3	due mesi

4 e 5	45 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Articolo 154 – Indennità sostitutiva del preavviso

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi.
Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.
Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.
Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III – DIMISSIONI

Articolo 155 – Dimissioni

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 158 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 159.
Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e s.m.i., e di altre ipotesi previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve comunicare le proprie dimissioni del rapporto lavorativo attraverso la procedura online, ai sensi e nelle modalità di cui all'articolo 26, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.
Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.
Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto..
In applicazione dell'articolo 26, comma 4, del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, la comunicazione di cui al comma 2 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché degli enti bilaterali.

Articolo 156 – Giusta causa

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.
Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 159 e 167 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 157 – Matrimonio

In conformità dell'articolo 35, comma 4, D.Lgs. n. 198 del 2006 e s.m.i., le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 167 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate nelle modalità descritte al comma 2 dell'articolo 160 con l'osservanza dei termini di preavviso e confermate, a pena di nullità, presso una sede periferica dell'Ispettorato del Lavoro entro il termine di un mese.
L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

CAPO IV – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 158 – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990 n. 108 e s.m.i., il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile);
b) "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 alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma 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, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.
In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

- recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 98;
- assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;
- irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;
- grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 98;
- accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 159 – Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una 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.

Articolo 160 – Licenziamento discriminatorio

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

Articolo 161 – Matrimonio

Ai sensi dell'articolo 35, comma 2, del D.Lgs. n. 198 del 2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'articolo 54 del D.Lgs. n. 151 del 2001, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.
Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 212.

CAPO V – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 162 – Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.
Il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.
Fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.
Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.
Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'articolo 2120 del Codice Civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, è escluso dalla quota annua della retribuzione utile ai

fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'importo degli scatti di anzianità, dalla data del 1° gennaio 2018 fino al 31 ottobre 2021.
Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297.

Articolo 162bis – Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.
Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.
Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.
In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.
In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

CAPO VI – RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 163 – Restituzione dei documenti di lavoro

L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro tre giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.
A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

PROTOCOLLO RISTORAZIONE COLLETTIVA

Articolo 1 – Cambi di gestione
Finalità

Rilevato che il Settore della ristorazione collettiva è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Procedure

La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà dame comunicazione alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e competenti per territorio, mediante lettera contenente le seguenti informazioni relative a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto:

- nominativo e codice fiscale;
- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;
- livello di inquadramento, mansione e orario di lavoro settimanale indicati nel contratto individuale;
- assunzione ai sensi della legge n. 68/1999 e s.m.i.

La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto dovrà far pervenire all'impresa subentrante la seguente documentazione relativa a ciascun lavoratore impiegato nell'appalto in oggetto:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- data di assunzione ed eventuale anzianità convenzionale;
- livello di inquadramento, mansione e ore di lavoro settimanali indicati nel contratto individuale;
- dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nell'anno di calendario corrente del cambio di gestione;
- elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi della legge n. 68/1999 e s.m.i;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, attestati di primo soccorso, antincendio e alle iniziative in materia di formazione e informazione;
- cedolini paga dei sei mesi precedenti alla data del passaggio;
- iscrizione dei lavoratori a Fondi di Previdenza complementare;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, incluse quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato e/o di inserimento stipulati e/o quelle riguardanti il Libretto formativo del cittadino e/o quelle svolte in base all'accordo Stato/Regioni del 22/2/2012 e s.m.i.;
- il certificato penale del casellario giudiziale, se in possesso dall'azienda uscente, al fine di ottemperare agli adempimenti di cui al D.Lgs. n. 39/2014.

La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile, comunque entro i 30 giorni precedenti alla effettiva cessazione dell'appalto - darà a sua volta formale comunicazione scritta alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Incontri di verifica

Su richiesta di una delle Parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica dell'applicazione delle norme previste in

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

materia di cambio di gestione, preventivi all'evento considerato. Tali incontri dovranno concludersi di norma entro l'inizio dell'appalto.
L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'avvio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Assunzioni

La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno sei mesi al LUL (Libro Unico del Lavoro), riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti dei lavoratori.
Anche nell'ipotesi di subentro nella gestione di appalto, la cui durata precedente sia stata inferiore ai sei mesi, la gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, di cui al comma 1, che risulti regolarmente occupato da almeno sei mesi nell'unità produttiva interessata.

Riorganizzazione

Gli incontri dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:
a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;
b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;
d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo dell'occupazione del soggetto appaltante.
In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - agli ammortizzatori sociali.

Possibilità di reimpiego

Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Condizioni

Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui al presente Contratto.

Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Garanzie retributive

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente, dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti, di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno sei mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti , l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente.

Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci conti-attuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Clausola di salvaguardia

Le norme di cui al presente Titolo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Associazioni imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente Contratto.

Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

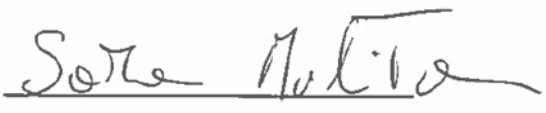
Trattamenti salariali integrativi

A parziale deroga di quanto previsto dalla parte generale sindacale del presente CCNL per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati ivi previsti saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali/territoriali dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori e delle associazioni datoriali stipulanti il presente Contratto.

Centri di cottura e centri di produzione pasti

La disciplina di cui agli articoli che precedono si applica anche nei confronti del personale operante presso i centri di produzione e smistamento pasti di pertinenza dell'appalto.

Qualora il centro di cottura sia di pertinenza di più appalti, la gestione subentrante assumerà il personale addetto all'appalto oggetto di cambio di gestione. Al fine di consentire le adeguate verifiche e dell'eventuale confronto l'azienda uscente fornirà all'azienda subentrante ed alle Organizzazioni Sindacali ogni dato utile alla corretta individuazione della quantità di organico impiegato nell'appalto oggetto del cambio di gestione, ivi comprese le informazioni res al committente nell'esercizio dell'attività.



Articolo 2- Sciopero delle mense ospedaliere

Le Parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

Articolo 3 - Confronto settoriale

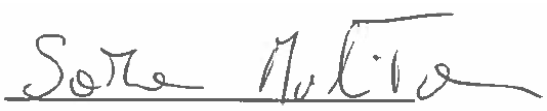
Le Parti, tenuto conto delle specificità della ristorazione collettiva e della opportunità di definire una più puntuale normativa di raccordo con quella del CCNL, convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:

- durata degli appalti;
- aspetti relativi agli ammortizzatori sociali;
- problematiche relative al mercato del lavoro.

PROTOCOLLO RISTORAZIONE COMMERCIALE

Articolo 1 - Subentro in rapporti di concessione/subconcessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali

Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private anche tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e



normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le Parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono che in tutti i casi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione o subentro in contratti di locazione in centri commerciali, che non siano configurabili come cessione di azienda o di ramo di azienda, venga estesa l'area di applicazione del CCNL.
Considerato che:

- il Settore della ristorazione commerciale opera anche sulla rete autostradale italiana mediante gare di assegnazione per l'affidamento in sub-concessione autostradale dei servizi di ristoro e di market regolamentate ad oggi dal decreto interministeriale del 7/8/2015;
- tali gare possono comportare cambi nella titolarità delle sub-concessioni con il subentro di nuovi concessionari;
- le caratteristiche peculiari del mercato della ristorazione, volto a garantire condizioni di trasparenza, qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto del CCNL e della contrattazione integrativa aziendale/territoriale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Le ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro in successivi rapporti di concessione autostradale, sono disciplinate dai seguenti commi.
La Gestione uscente secondo quanto previsto dall'art. 47 legge 428/90 e, comunque, con la massima tempestività possibile, darà formale comunicazione della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal presente CCNL, circa il subentro nella concessione da parte della Gestione subentrante che sarà tenuta ad analoga comunicazione non appena informata della data di aggiudicazione.
La gestione subentrante acquisirà tutto il personale addetto riferito all'unità produttiva interessata nelle modalità di seguito indicate:
a) il subentro di concessione autostradale avviene con applicazione dell'art. 2112 c.c. con previsioni di cui ai punti che seguono:

- quale ipotesi convenzionale di anticipazione, la Gestione uscente provvede alla corresponsione del TFR e delle altre competenze dirette, indirette e differite (ivi compresi i ratei di mensilità aggiuntive e non godute, permessi retribuiti maturati e non goduti, eccezione fatta per le ferie) maturate dai lavoratori fino alla data del subentro, durante la gestione precedente, con rinuncia degli stessi alla solidarietà, per tali titoli anticipati, con la gestione subentrante, senza che ciò comporti comunque soluzione di continuità al rapporto di lavoro, salvo espressa dichiarazione di volontà contraria del singolo lavoratore da fornire alla Gestione uscente entro e non oltre la data di subentro in concessione;
- l'impresa subentrante potrà organizzare le figure dei direttori a condizioni differenti da quelle della gestione precedente, anche attraverso l'assegnazione dei suddetti lavoratori a mansioni differenti, fatti salvi i trattamenti retributivi in essere derivanti dalla contrattazione collettiva, ed a condizioni coerenti e armonizzate alla complessiva struttura organizzativa aziendale della Gestione subentrante, anche al fine di favorire un adeguato inserimento ed un idoneo percorso di riqualificazione

professionale. Eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro saranno comunque oggetto di confronto a livello territoriale.

Per effetto di quanto sopra, stante l'applicazione di quanto previsto dall'art. 2112 c.c., al personale interessato dai subentri in concessione autostradale, con un'anzianità di servizio antecedente al 7/3/2015, trova applicazione l'art. 18 Legge n. 300/1970 come modificato dalla Legge 92/2012.

Articolo 2 – Ristoranti e buffets di stazione

Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie.

Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10/9/1923, n. 1955.

Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.

Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22/6/1971, che al comma b) dell'art. 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione.

PROTOCOLLO STABILIMENTI BALNEARI

Articolo 1 – Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13/5/1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei

Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del Regio Decreto 1/7/1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

QUADRO A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive, che per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- direttore.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- vice direttore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

- ispettore;
- cassiere centrale;
- interprete;
- infermiere diplomato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- capo assistente bagnanti;
- istruttore di ginnastica correttiva;

- capo operaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- infermiere;
- pedicurista;
- manicurista;
- massaggiatore;
- barbiere e parrucchiere;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

g) cassiere;
h) magazziniere comune;

i) addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;

j) assistente ai bagnanti;

k) dattilografo;

l) addetto vendita biglietti;

m) operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);

n) addetto a mansioni di ordine;

o) addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

p) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER
Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- maschera;
- guardiano notturno;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali cioè:

- operaio comune;
- inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);
- lavandaio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- guardarobiera clienti;
- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Articolo 2 – Contratti a termine
Disciplina
Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.
Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

La disciplina relativa alla maggiorazione per i contratti a termine in aziende di stagione, , non si applica alla presente parte speciale.

Cessazione anticipata dell'attività

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Risoluzione anticipata del contratto a termine

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà dì effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali.

Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Trattamenti retributivi e normativi

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Personale retribuito in percentuale

I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione.

Articolo 3 – Orario di lavoro

Distribuzione dell'orario di lavoro

In deroga a quanto previsto in merito alla durata normale del lavoro settimanale effettivo, per questa sezione lo stesso orario effettivo è fissato in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

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

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

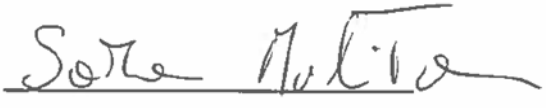
Maggiorazioni per lavoro straordinario
Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.
Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione.
Maggiorazioni per festività
Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 86 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Articolo 4 – Trattamenti salariali integrativi
Terzi elementi
Costituiscono trattamenti salariali integrativi, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto

Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV categoria
Resta confermata l'applicazione della riduzione salariale prevista dal presente Accordo ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

Articolo 5 -Malattia e infortunio
Malattia
Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'artt. 1 della legge 29/2/1980, 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 artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33;
- ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'lNPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
- alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) i da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dalla parte generale relativa a “Malattia” nel presente CCNL.



A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.
L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'lNPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Infortunio

In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.
L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.
Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli artt. 40 e analoghe norme nelle specifiche sezioni particolari considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- morte: 5.164,57 euro.

PROTOCOLLO ALBERGHI DIURNI

Articolo 1 – Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 14/5/1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del Regio Decreto 1/7/1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

QUADRO A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano con carattere

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

- direttore;
- gerente.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Vice direttore;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

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

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- responsabile del controllo di più reparti;
- consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

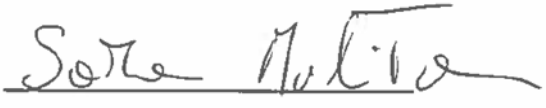
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori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

- magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

c) cassiere centrale;



d) barbiere;
e) parrucchiere;
f) manicure;
g) pedicure;
h) massaggiatore;
i) visagista;
j) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- magazziniere comune;
- cassiera;
- aiuto parrucchiere;
- pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- addetto deposito bagagli;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- lustrascarpe;
- bagnina;
- sciampista;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella suddetta elencazione.

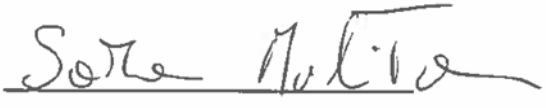
Articolo 2 – Contratto a termine
Disciplina
Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.
È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.
Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.
Cessazione anticipata dell'attività
Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Risoluzione anticipata del contratto a termine
Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.
A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.
Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Trattamenti retributivi
Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Personale retribuito in percentuale
I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione.

Articolo 3 – Orario di Lavoro
La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.



Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Distribuzione dell'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 integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e dei congedi di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

Articolo 4 – Lavoro straordinario, festivo e notturno
Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.
Per i lavoratori notturni, così come individuati dal presente CCNL le maggiorazioni per lavoro notturno previste sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.
Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.
Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.
Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all'art. 86 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

Articolo 5 – Malattia e infortunio
Malattia
Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980, 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 artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dal presente CCNL
A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.
L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

Infortunio
In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.
L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.
Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli artt. 188 e 266 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- morte: 5.164,57 euro.

PROTOCOLLO LOCALI NOTTURNI

Articolo 1 – Locali notturni
Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Articolo 2 - Percentuale di servizio
Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.
Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.
Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 3 - Ulteriori disposizioni
Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dal presente Contratto.
Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.
Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi provinciali.

ALLEGATO A – PROFILI FORMATIVI

Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, sono individuate le seguenti figure:

Denominazione figura	Livello corrispondente	Durata
Addetto/operatore di base	6° livello	Fino a 24 mesi
Addetto/operatore esperto	6° livello super	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore qualificato	5° livello	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore specializzato	4° livello	Fino a 36 mesi
Operatore professionale	3° livello	Fino a 36 mesi
Operatore gestionale	2° livello	Fino a 36 mesi

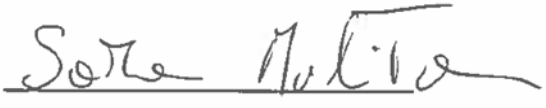
Le figure possono operare all'interno delle aziende specificatamente previste dal presente CCNL.
Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.
Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (cucina, banco, sala, bar)
DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza
LIVELLO: 6°

Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.
ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.
CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO (cucina, banco, sala, bar)
DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza
LIVELLO: 6° livello Super
Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.
ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.
CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
II percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali):
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO (cucina, banco, sala, bar)

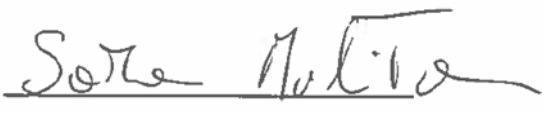


DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura svolge la propria attività nell'ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza.
LIVELLO: 5°
Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza.
ESEMPI: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino.consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.
CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO (cucina, banco, sala, bar)
Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.
LIVELLO: 4°

Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro.
ESEMPI: produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.
CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE PROFESSIONALE (cucina, banco, sala, bar)
DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza
LIVELLO: 3°
Qualifiche di cui al presente CCNL Turismo e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fomite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua - sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza - il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative.
ESEMPI: Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.



CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE GESTIONALE (cucina, banco, sala, bar)
DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza
LIVELLO: 2°
Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente con un attività di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fomite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro
ESEMPI: Controllo dei menù, controllo e definizione - sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza - del modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.
CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti,

materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

PROFILI FORMATIVI STABILIMENTI BALNEARI

Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento agli stabilimenti balneari sono individuate le seguenti figure:

Denominazione figura	Livello corrispondente	Durata
Addetto/operatore di base	6° livello	Fino a 24 mesi
Addetto/operatore esperto	6° livello super	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore qualificato	5° livello	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore specializzato	4° livello	Fino a 36 mesi
Operatore professionale	3° livello	Fino a 36 mesi
Operatore gestionale	2° livello	Fino a 36 mesi

Le figure possono operare all'interno delle aziende specificatamente previste dal presente CCNL.
Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.
Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo di cui al punto 1.1 e quelli, specifici, di seguito indicati. La formazione di tipo professionalizzante è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

OPERATORE PROFESSIONALE (Servizi di spiaggia)
DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.
Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pencolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.
Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

LIVELLO: 3°
Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i

comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso
CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO (servizi di spiaggia)
DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.
Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pencolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.
Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.
Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.
LIVELLO: 5°
Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione
COMPETENZE POTENZIALI
La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.
CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO
Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:
a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (servizi di spiaggia)

DESCRIZIONE ATTIVITÀ: La figura opera con interventi di gestione e supporto nelle diverse attività di assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione.

Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti.

Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

LIVELLO: 6°

Qualifiche di cui al presente CCNL e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

COMPETENZE POTENZIALI

La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI: assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione.

CONTENUTI PERCORSO FORMATIVO MINIMO

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

ALLEGATO B – Vitto

CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO

Le aziende della ristorazione provvederanno alla somministrazione, fino a due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

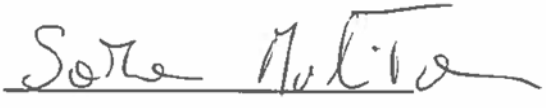
Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta (o equivalente) ed una bevanda. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.

I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo al singolo pasto che, fatto salvo quanto previsto a livello aziendale o territoriale, è di euro 1,25.

Per il personale con contratto di lavoro part time il prezzo del vitto di cui al comma precedente, seguirà gli aumenti con le decorrenze dei punti precedenti.

Il lavoratore che non voglia usufruire del servizio vitto dovrà comunicarlo al datore di lavoro per iscritto entro il mese di dicembre per l'anno successivo. In tal caso non sarà effettuata la trattenuta del pasto.

Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.



SEZIONE COMMERCIO E TERZIARIO

Art.1 -Validità e campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del Terziario di mercato, Distribuzione e Servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.
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 due differenti macro settori merceologici, Commercio e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del Terziario della Distribuzione e 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.

a) Alimentazione

1. commercio all'ingrosso di generi alimentari;
2. supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
3. commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
4. salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
5. importatori e torrefattori di caffè;
6. commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
7. commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
8. commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
9. commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
10. rivendite di pollame e selvaggina;
11. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
12. commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;

13. commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
14. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;

15. commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
16. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
17. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

b) Fiori, piante e affini

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

c) Merci d'uso e prodotti industriali

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

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

10. librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
11. francobolli per collezione;
12. mobili, mobili e macchine per ufficio;
13. macchine per cucire;
14. ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
15. 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 ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
16. gestori di impianti di distribuzione di carburante;
17. aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
18. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
19. imprese di riscaldamento;
20. 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;
21. tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
22. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
23. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
24. legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
25. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
26. 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);
27. commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1. agenti e rappresentanti di commercio;
2. mediatori pubblici e privati;
3. commissionari;
4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);

6. compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);

7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
8. imprese portuali di controllo;
9. aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

e) Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

1. imprese di leasing;
2. recupero crediti, factoring;
3. servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
4. noleggio e vendita di audiovisivi;
5. servizi di revisione contabile, auditing;
6. servizi di gestione e amministrazione del personale;
7. servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
8. ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
9. telemarketing, televendite, call center
10. consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
11. agenzie di relazioni pubbliche;
12. agenzie di informazioni commerciali;
13. servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
14. servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità:
15. società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
16. agenzie pubblicitarie;
17. concessionarie di pubblicità;
18. aziende di pubblicità;
19. agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
20. promozione vendite;
21. agenzie fotografiche;
22. uffici residences;
23. società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
24. intermediazione merceologica;
25. recupero e risanamento ambiente;
26. altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
27. aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
28. autorimesse e autoriparatori non artigianali;
29. società di carte di credito;
30. uffici cambi extrabancari;
31. servizi fiduciari e finanziari;
32. buying office;
33. agenzie di brokeraggio;
34. attività di garanzia collettiva fidi;
35. aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
36. agenzie di operazioni doganali;
37. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;

38. servizi di traduzioni e interpretariato;
39. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
40. vendita di multiproprietà;
41. agenzie pratiche auto;
42. autoscuole;
43. agenzie di servizi matrimoniali;
44. agenzie investigative;
45. agenzie di scommesse;
46. servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
47. agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
48. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
49. agenzie di intermediazione;
50. agenzie di ricerca e selezione del personale;
51. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
52. controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
53. attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
54. altri servizi alle persone.

Le Parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa.
Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 2 – Procedure per il rinnovo

Il contratto nazionale avrà durata quadriennale.
La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
Qualora una delle Parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.
Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".
In occasione di ogni rinnovo le Parti individueranno un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo, con decorrenza dalla data di scadenza del contratto precedente, alla condizione che siano rispettati i tempi previsti nei primi due commi del presente articolo.

Art.3 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 4 - Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.
A tal fine, le pati si impegnano allo svolgimento dei seguenti compiti:

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

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

Articolo 5 - Molestie sessuali

Le Parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 01.10.1997sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
Le Parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le Parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.
Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.
Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.
Le Parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.
Le Parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente Bilaterale Territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne.
Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.
La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.
Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le Parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I - MERCATO DEL LAVORO

Art. 6 - Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.
Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino rincontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.
A tal fine, le Parti confermano la validità dell'istituto del contratto di apprendistato, apportando allo stesso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.
Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

CAPO I – APPRENDISTATO

Art.7 – Premessa sull'apprendistato

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

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

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
b) contratto di apprendistato professionalizzante;
c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti, preso atto che il D.Lgs. 81/2015 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Le Parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato.
A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo.

Le Parti, nel darsi atto che le norme di cui al presente CCNL costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutte le previsioni contenute in precedenti accordi nazionali/contratti collettivi nazionali di lavoro del settore TDS, confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di secondo livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.
A tal fine tutte le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate superiori rispetto a quelle previste nel presente capo, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni, sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente capo.
Sono fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore.
Le Parti concordano, altresì, che i datori i lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

CAPO I – A) DISPOSIZIONI COMUNI PER L'APPRENDISTATO

Art.8 - Proporzione numerica

Le parti, confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Art.9 - Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. lgs. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.
Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.
Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 43 D.Lgs. 81/2015 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente CCNL, in quanto compatibili.

Art. 10 – Disciplina Generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto redatto in forma scritta, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito contestualmente alla stipulazione del contratto.
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di

apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c., si applica la disciplina del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 11- Procedure di applicabilità

1) Apprendistato professionalizzante

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dalle norme contrattuali nazionali del Terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 21.
Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.
La Commissione Paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalle norme contrattuali nazionali del Terziario in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.
Ove la Commissione Paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.
In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 21.

Ove la Commissione territoriale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.
Gli Enti bilaterali territoriali sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel parere di conformità della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale.

2) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 41 D.Lgs. 81/2015, l'inoltro del piano formativo previsto al punto 1) del presente articolo sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto all'art. 2 del presente contratto collettivo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Articolo 12 - Periodo di Prova per l'Apprendista

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.
Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.
La durata massima dei periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	**Periodo di prova**
Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario
Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto e Settimo Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Art. 13 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.
Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 108, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 108 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 80 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale dei Terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B.

Art. 14 - Inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del Terziario nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.
E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 15 – Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 186 della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 16 – Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli Allegati Apprendistato e delle previsioni contenute nel presente Capo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

II referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.
Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 17 – Riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 18 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 23, 24 e 25.

Art. 19 – Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

APPREDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 20 – Sfera di applicazione

L’apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all’acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell’ambito della disciplina contrattuale nazionale del Terziario per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello. Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto al l’attività da svolgere.

Art. 21 - Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l’intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dall’art. 42, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato.

Art. 22 - Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto nel successivo art. 68, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Liv	**mesi**
II	36
III	36
IV	36
V	36
VI	24

Art. 23 – Attività Formativa, durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 22 e 26.
In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella seguente Tabella A e nella Tabella B in calce al successivo art. 26.
Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.
La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

TABELLA A

Profili Professionali	Ore complessive di formazione professionalizzante	Durata
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2°grado o di laurea universitaria 210 ore)	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

Art. 24 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 18, lett. D) e 23 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.
Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire

conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 25 – Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.
Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.
Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.
In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 26 – Qualifica con durata sino a cinque anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art. 22 ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano nella seguente Tabella B le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

TABELLA B

Area di attività	Tipologie di profilo	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata apprendistato	Ore complessive di formazione professionalizzante
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Addetto alla vendita: - macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		- specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al IV livello

Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	Addetto al servizio: - estimatore nelle aziende di arte e antichità - disegnatore tecnico - figurista - vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
Servizi generali	Addetto manutenzione/ assistenza	Addetto manutenzione: - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli - Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità - Operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		Addetto assistenza: - Collaudatore e/o accettatore - Tecnico riparatore del settore elettrodomestici - Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
	Addetto logistica / gestione magazzino no food	Addetto gestione magazzino no food:	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al lll livello

		- Operaio specializzato provetto - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli		

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Art. 27 – Disciplina normativa

Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

- primo e secondo anno: 50%;
- terzo anno: 65%
- eventuale quarto anno: 70%

Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi.
Come previsto dall'art. 43, comma 9 D.Lgs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante.
Gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45 comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

– 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Articolo 28 - Rinvio alla Legge

Per quanto non disciplinato dal presente Capo le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale nazionale del Terziario.
Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti de presente Capo.

CAPO II – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 29 – Contratto a tempo determinato

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 34, per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione di cui all'art. 37 del presente CCNL.
Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per quattro lavoratori.
Nelle singole unità produttive che occupino più di quindici e fino a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sei lavoratori.
Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per sei lavoratori.
Ferme restando le misure indicate nei precedenti commi, l'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.
Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato effettuate in base al comma precedente non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.
In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art. 21, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Causali di assunzione con contratto a tempo determinato

Le Parti, con riferimento alla delega di cui all'art. 19, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2015, definiscono quali causali di legittima apposizione del termine al contratto individuale di lavoro i seguenti casi, da dettagliare specificatamente nello stesso:

- saldi: lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- fiere: lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la fiera;
- festività natalizie: lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;
- festività pasquali: lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindici giorni successivi al giorno di Pasqua;
- riduzione impatto ambientale: lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e\o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre rimpatto ambientale dei processi medesimi;
- terziario avanzato: lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- digitalizzazione: lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale.
- nuove aperture: lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operati ve, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti, hi tal caso, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura.

Per la fase di avvio/inizio di nuove attività si applica la disciplina prevista alla presente sezione del CCNL

- incremento temporaneo: lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi.

Le suddette causali potranno essere legittimamente apposte ai contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata).

Infine, la contrattazione di secondo livello, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lett, a) del D.Lgs. n. ,81/2015, potrà:

a) individuare ulteriori causali;

b) concordare percorsi di stabilizzazione dei tempi determinati:

c) verificare che le opportunità di lavoro nei casi previsti dal presente articolo possano anche essere finalizzate ad incrementare l'orario dei lavoratori a tempo parziale presenti nelle unità produttive;

d) individuare manifestazioni/fiere/eventi rilevanti per il contesto territoriale tali da giustificare assunzioni di lavoratori nei periodi interessati dallo svolgimento di manifestazioni/fiere/eventi compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la manifestazione/fiera/l'evento. Tale causale potrà essere legittimamente apposta ai contratti di durata superiore ai 12 mesi e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi di contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di contratto (indipendentemente dalla durata).

Art. 30 – Periodo di prova

In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per le stesse mansioni, non si applica la disciplina del periodo di prova di cui all'art. 72.

Art. 31 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 34 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.
Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per due lavoratori.
Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per cinque lavoratori.
Nelle unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione complessivamente di contratti a tempo determinato e somministrazione per sei lavoratori.

Art. 32 - Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei conti-atti conclusi per la fase di avvio di nuove attività di cui all'art. 34 e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e fatto salvo quanto previsto ai precedenti artt. 29, commi 2, 3, 31, commi 2 e 3 e all'art. 37 contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione.
La presente percentuale non è cumulabile con quella prevista dal sesto comma dell'art. 29 del presente CCNL.

Art. 33 – Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7/10/1963. n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro

siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015.

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

Art. 34 – Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 35 – Diritto di Precedenza

In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il Terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, normare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

Art. 36 – Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a dame comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei conti-atti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 37 – contratto a tempo determinato a sostegno dell'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del Regolamento (UE) n. 651/2014, non hanno un impiego retribuito da almeno 6 mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.
Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di 12 mesi, ed è escluso dalle percentuali previste dagli artt. 29 e 32 del presente CCNL.
Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul Libro Unico del Lavoro.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al fondo Forte, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.
Il livello di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico sarà, per i primi sei mesi, di 2 livelli inferiori e per il restante periodo di un livello inferiore rispetto alla qualifica indicata nel contratto di assunzione.
In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il conseguente trattamento economico sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello spettante per la qualifica indicata nel contratto di assunzione, per un ulteriore periodo di 24 mesi.
Per i lavoratori assunti per qualifiche comprese nel sesto livello, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico saranno al settimo livello per i primi sei mesi della durata del contratto ed al sesto livello per i restanti 6 mesi della durata del contratto, nonché per l'eventuale periodo di ventiquattro mesi aggiuntivi in caso di conversione dello stesso a tempo indeterminato.
La medesima contribuzione sarà applicata anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato per i primi 24 mesi.
I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti previsto dall'art. 40, primo comma, punto 2), per la durata del contratto di sostegno all'occupazione e per il successivo periodo di 24 mesi in caso di conferma a tempo indeterminato.
La presente disciplina ha carattere sperimentale, sarà oggetto di monitoraggio da realizzarsi secondo le previsioni dell'art. 36 e di verifica delle parti in occasione del rinnovo del presente CCNL.

CAPO III – CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Art. 38 – Premessa

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare rincontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 39 – Definizioni

Nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi del presente CCNL, si intende:

a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;

b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;

c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

Art. 40 – Rapporto a tempo parziale

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

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale,

aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 5, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere, studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale.
In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.
La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 41 - Genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 42 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

II rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambi le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 43- Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 44 - Criterio di proporzionalità

Ai sensi del punto 3, dell'art. 82, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 45 Periodo di comporto per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'art. 40, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 44 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dal presente contratto, e pertanto il comporto è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando il principio sancito nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 138.

Art. 46 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 161.

Art. 47- Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 161.

Art. 48 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 159, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 141, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 158.

Art. 49 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 158, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 86.

Art. 50 Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 109, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.
Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 51 Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 116 e 121, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 86.

Art. 52 - Lavoro supplementare - Normativa

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo.
Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno.
Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 158, secondo le modalità previste dall'art. 161, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 158.
Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Art. 53 - Clausole flessibili ed elastiche

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 dalle vigenti disposizioni di legge e successive modifiche, 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 seguenti disposizioni.
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 due giorni.
Le Parti del contratto di 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 di fatto di cui all'art. 158.
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 determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 211 a), e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto 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 commi 8 e 10 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 120,00 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.
L'indennità di cui al presente comma sarà pari ad almeno 155 euro non cumulatoli, da corrispondere per quote mensili, a decorrere dal 1° gennaio 2025.
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 di cui all'art. 119 del CCNL, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e 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.

Art. 54 - Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente CCNL, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle Parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.
Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro).

Art. 55 - Mensilità supplementari (13ma e 14ma)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ma e della 14ma mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 86.
Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 208, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 56 - Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.
Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 57 - Relazioni sindacali regionali

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 58 - Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3 per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.
Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Art. 59 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 60 - Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

Art. 61 - Convenzioni

Le Parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettivo leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della Legge n. 68/1999.

TITOLO III - Instaurazione del rapporto di lavoro

CAPO I - Classificazione del personale

Art. 62 - Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 64 e non modifica le norme contenute nel CCNL 31/7/1970 e nei contratti collettivi nazionali, per i relativi periodi di vigore.
Anche in relazione a quanto stabilito dalla Legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.
I diversi trattamenti di cui al precedente capo verso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero contratto.
La nuova classificazione non modifica le sfere di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nel precedente CCNL quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra normativa in vigore ed emananda.
Quanto sopra rappresenta il comune presupposto valido per la stipulazione delle norme di classificazione unica, e pertanto le parti si danno atto che eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere estensioni di trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede contrattuale avranno come conseguenza l'automatico scioglimento della Confederazione Italiana del Commercio, del Turismo e dei Servizi e delle aziende da essa rappresentate, dalle obbligazioni assunte.

Art. 63 - Evoluzione della classificazione

Le Parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente CCNL.
Inoltre ha il compito di sviluppare l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 64 - Classificazione

PRIMO LIVELLO

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

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. produci 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, e cioè:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovraintenda a più casse;
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 acquisitore 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;
38. assistente del produci manager;
39. internai 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, e cioè:

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. 27/7/1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31/5/1928, 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 dell'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), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
– il manutentore meccanico, elettrico, autronico, meccatronico, 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;

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. schedulatore 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 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.

Nelle aziende a integrale libero servizio, in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consenta la presenza continuativa di figure che svolgono funzioni di coordinamento e controllo, sono ricompresi nell'ambito della declaratoria del terzo livello quei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute dalle suddette figure di coordinamento e controllo.

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, e cioè:

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. stenodattilografe; 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;
22 bis. Operaio specializzato nel settore automobilistico: esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite.
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 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 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, 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 coni mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

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 pressocesoia 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 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.

L'esercizio delle funzioni di incasso e relativa registrazione non sono determinanti ai fini dell'attribuzione di questa figura al Quarto livello nei tempi stabiliti dal presente contratto.

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 e cioè:

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, pizzicheria, 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 (NOTA 12);
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;

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

a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

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.

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.

6° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);

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

a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;

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

- Nota a verbale -
Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27 comma IV del D.Lgs. n. 198/2006.

SETTIMO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

1. addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2. garzone.

In relazione a quanto previsto dalla sfera di applicazione del presente CCNL, alla lettera e) "servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone", numero 47 (agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL) le parti si danno atto che le relative figure professionali sono ricomprese nella classificazione del personale contenuta nell'art.64ed inquadrabili ai livelli corrispondenti alle declaratorie ivi contenute.
Nell'ambito della classificazione del personale, le Parti concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente accordo di rinnovo le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti al settore servizi e segnatamente alle seguenti macroaree:
- Ricerche di mercato;

- Marketing e comunicazione;
- Società di consulenza e di revisione;
- Servizi assicurativi;
- Servizi finanziari.

A tal fine, le Parti concordano che, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali, sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie e le relative esemplificazioni.

Art. 65 - Classificazione settore distribuzione del farmaco - nuovo profilo professionale

Fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle aziende di cui al tit. IlI, capo I del CCNL Terziario, le Parti concordano di inserire il seguente profilo professionale nel V livello della vigente classificazione:
Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.
Il suddetto inquadramento e la sua permanenza al quinto livello della classificazione sarà oggetto di approfondimento ed apposito accordo da parte di specifica Commissione.

Art. 66 - Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva dell'"Information and Communication Technology

Nell'ambito della classificazione del personale di cui al presente articolo, a seguito dei lavori della Commissione tecnica appositamente istituita, vengono di seguito definite le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti al settore servizi e segnatamente alle seguenti macroaree, che devono essere considerate di riferimento anche per le altre imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto.

Sez. A Classificazione del personale per i dipendenti da imprese comprese nella sfera di applicazione "servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone", adibiti a mansioni nell'ambito della pubblicità, marketing, comunicazione eventi.

JOB TITLE	*MANSIONI*	*IN-QUA-DRA-MENTO*
Responsabile della Comunicazione	*Progetta e pianifica la strategia, le attività e gli strumenti per una comunicazione efficace sia esterna che interna all'azienda, in linea con gli obiettivi di business, mission e vision imprenditoriali. Sovraintende alle risorse professionali e budget necessari alla realizzazione delle attività di comunicazione*	*1*
Relatore Pubblico	*Monitora il contesto legislativo e gestisce la rete di relazioni con le Istituzioni e il mondo economico-sociale e culturale*	*2*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*IN-QUA-DRA-MENTO*
Crisis Manager	*Pianifica e implementa la risposta ad una grave minaccia, nonché coordina le relative risorse durante una crisi d'impresa*	*2*
Comunicatore finanziario	*Si occupa dei rapporti con investitori e intermediari nell'ambito di una società che ha emesso strumenti finanziari quotati. Monitora i mercati finanziari e si relazione con la rete dei media economici-finanziari*	*3*
Responsabile Media Relations e Ufficio stampa	*Elabora le informazioni di valore dell'azienda secondo i criteri giornalistici, trasformandoli in "notizie". Monitora il mondo dell'editoria e gestisce relazioni con media*	*1*
Specialista stampa online e offline	*Elabora comunicati stampa con linguaggio giornalistico, gestisce la rete di relazioni con i giornalisti e monitora i risultati sui media. Segue il rapporto tra impresa e giornalisti ed individua elementi notiziabili da trasformare in comunicati stampa*	*3*
Redattore per strumenti cartacei/tradizionali Editor o Publisher	*Elabora comunicati stampa, testi per - pubblicazioni cartacee, sia per house organ che per pubblicazioni terze*	*3*
Responsabile Comunicazione per i mercati globali	*Progetta, definisce e gestisce le strategie e le tecniche di internazionalizzazione con l'obiettivo di rendere autorevole ed affidabile l'azienda nei mercati globali*	*1*
Specialista in digital export	*Elabora strategie di business sfruttando le opportunità offerte dalle tecnologie digitali per operare nei mercati globali*	*3*
Specialista in Organizzazione Eventi	*Organizza eventi professionali, promozionali, organizzazione eventi privati o aziendali e si occupa della gestione nella loro complessità, garantendo che il pubblico di destinazione sia coinvolto e che il messaggio dell'evento sia veicolato correttamente, nel rispetto degli obiettivi di autorevolezza, reputazione ed affermazione dell'azienda e del suo brand*	*3*
Esperto in Pubblicità	*Traduce i messaggi aziendali in linguaggio pubblicitario. Si occupa di creare marchi o immagini dell'azienda e pianifica e realizza le campagne promozionali e pubblicitarie*	*2*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*IN-QUA-DRA-MENTO*
e Promozione di prodotto		
Specialista nella pianificazione media	*Sceglie e seleziona i mezzi e i canali per elaborare un piano media in grado di soddisfare gli obiettivi di comunicazione, assicurando al prodotto o alla marca una veicolazione pubblicitaria efficace ed efficiente*	*3*
Specialista in Comunicazione digitale	*Supporta il responsabile marketing e Comunicazione oltre che il referente dell'area pubblicità e promozione nelle scelte strategiche relative alla presenza e alle attività digitali di un'organizzazione per costruire sia notorietà e reputazione aziendale, sia raggiungere gli obiettivi commerciali*	*3*
Social Media Strategy Manager	*Gestisce i social media e definisce linguaggio, strumenti e grafica dei contenuti per singolo social*	*2*
Addetto ai Social Media	*Supporta il Social Media Strategy Manager nella gestione dei social media nel definire linguaggio, strumenti e grafica dei contenuti per singolo social*	*4*
Specialista Seo	*Applica le strategie di ottimizzazione On Page (ottimizzazione dei contenuti, architettura, informativa del sito ecc.) e Off Page (Link Building, Digital Pr ecc.) per aumentare la visibilità di un sito sui motori di ricerca e migliorare il suo posizionamento organico*	*3*
Specialista Sem	*Si occupa di marketing Online, nello specifico di pubblicità sui motori di ricerca con l'obiettivo di far apparire i propri banner o annunci sponsorizzati nella prima pagina dei principali motori di ricerca*	*3*
Responsabile Marketing	*Coordina le attività di tutti coloro che operano nel settore marketing, occupandosi dei metodi, delle tecniche e degli strumenti per la gestione strategica e operativa della vita dei prodotti e dei servizi propri di una azienda*	*1*
Specialista in Marketing	*Si occupa della ricerca, condivisione, analisi, applicazione e traduzione operativa delle strategie di marketing in termini di prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione*	*3*
Assistente al marketing	*Si occupa di "tenere i contatti" con l'azienda-cliente, raccoglie e interpreta le richieste dell'azienda-cliente*	*4*
Specialista in promozione del prodotto	*Si occupa di tutto ciò che compete il prodotto: dal brand al packaging, dal costo alla sua collocazione*	*3*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*IN-QUA-DRA-MENTO*
Esperto in Digital Marketing	*Si occupa di definire le strategie di marketing attraverso i canali digitali, è la figura professionale che coordina tutte le attività di marketing digitale all'interno di un'azienda*	*2*
Specialista E-Commerce	*Si occupa delle vendite on-line di un'azienda, sia essa presente solo nel mondo digitale o già focalizzata su un business offline oppure nel caso in cui preveda una multicanalità, cioè la presenza sia offline che Online*	*3*
Web Content Strategist	*Ha il compito di pianificare contenuti strategici per promuovere attività e progetti attraverso l'uso di internet e dei social media; elabora la strategia di contenuto, cioè definisce gli obiettivi da raggiungere avvalendosi di parole, immagini, video; è esperto di inbound marketing e di content marketing*	*3*
Responsabile Creativo	*E' responsabile della visione generale del prodotto di comunicazione pubblicitaria, che include il design del prodotto, lo stile visivo, la storia, le risorse audio. I filmati e i materiali di marketing. Gestisce designer, grafici, tecnici, designer audio e programmatori coinvolti nel progetto*	*1*
Sound designer	*Progetta la componente audio del prodotto di comunicazione pubblicitaria. Questo include la musica, gli effetti speciali e i dialoghi.Definisce le linee guida che dovranno essere seguite dai tecnici audio durante le produzioni*	*2*
Designer	*Esegue i test approfonditi in tutte le fasi della pianificazione per mettere a punto le meccaniche di un gioco, bilanciare le economie di gioco e osservare i comportamenti dei giocatori. Collabora con programmatori tecnici e grafici per mettere a punto i progetti. Ricerca e analizza i migliori giochi del settore, garantisce che la visione del progetto si rifletta in tutte le fasi di progettazione e implementazione delle meccaniche di gioco, dei sistemi, dei controlli, della narrativa e dell'esperienza del giocatore*	*3*
Programmatore generalista	*Scrive i codici relativi all'analisi dei dati in campo pubblicitario, incorporando ed adattando qualsiasi libreria di codice già pronta e scrivendo codice personalizzato secondo necessità. Testa il codice e corregge i bug. Identifica i mezzi più stabili ed efficienti di codifica per ottenere script affidabili. Si occupa*	*3*

JOB TITLE	MANSIONI	IN-QUA-DRA-MENTO
	dell'ottimizzazione dello spazio di archiviazione disponibile all'interno del motore di sviluppo	
Programmatore di Fisica	*Si occupa della creazione dei codici destinati alla rappresentazione di un videogioco delle leggi della fisica esistenti nella realtà virtuale per ognuno degli oggetti e ambienti rappresentati nel videogioco*	*3*
Tecnico del suono	*Si occupa delle riprese audio: la registrazione dei dialoghi, dei rumori, dei suoni e delle musiche del prodotto di comunicazione pubblicitaria e quindi di garantirne la migliore qualità sonora*	*4*
Tecnico audio	*Assembla in studio gli effetti speciali, i dialoghi, la musica ovvero la componente audio di un prodotto di comunicazione pubblicitaria secondo le indicazioni del responsabile creativo. Ne garantisce la qualità tecnica e ne ottimizza l'uso in base alla tipologia del prodotto e alla sua durata. Si occupa, inoltre, dello sviluppo del software che integra i diversi file audio e del test e del debug del codice audio*	*4*
Grafico 2D	*Sotto la supervisione del responsabile creativo traduce in forma visiva, attraverso bozzetti ed immagini usando le tecniche di design e colorazione "D, le istruzioni contenute in un documento di design di un prodotto di comunicazione pubblicitaria, crea "concept art" per consentire la visualizzazione di personaggi, ambienti e sfondi*	*4*
Grafico 3D	*Si occupa della modellazione delle componenti artistiche 3D di un prodotto di comunicazione pubblicitaria. Sotto la supervisione del responsabile creativo ed in collaborazione con il grafico 2d modella con il supporto di software dedicati le produzioni in 2D*	*4*
Grafico effetti visivi	*Si occupa della creazione di tutte le animazioni diverse da quelle relative ai personaggi o ad oggetti. Utilizza software di arte digitale per creare, sotto la*	*4*

JOB TITLE	MANSIONI	IN-QUA-DRA-MENTO
	direzione del responsabile creativo tutti gli effetti visivi del prodotto di comunicazione pubblicitaria	
Responsabile di Manifestazioni fieristiche, Congressi e convegni	*Definisce e implementa la strategia più efficace al fine del posizionamento di prodotto per il settore di competenza assicurando la realizzazione dell'evento in termini di conto economico*	*1*
Responsabile dello sviluppo del business internazionale	*Definisce le strategie e le politiche di sviluppo internazionale e gestisce e sviluppa la rete internazionale di agenti dedicati all'acquisizione di espositori e visitatori qualificati internazionali indirizzando le attività di marketing e di business intelligence necessarie a monitorare i diversi mercati, la concorrenza e le aree di potenziale sviluppo*	*1*
Esperto in gestione e organizzazione calendario eventi	*Assicura il costante aggiornamento del calendario e la Pianificazione degli eventi sia a livello nazionale che internazionale; Pianifica e attua tutte le attività inerenti al corretto funzionamento del negozio elettronico di manifestazione/evento*	*2*
Specialista in visitazione qualificata	*Garantisce l'attività di promozione della manifestazione/evento nei confronti dei visitatori qualificati effettuando lo scouting di nuovi visitatori qualificati assicurando un efficace incontro tra domanda e offerta, tra visitatori qualificati ed espositori gestendone la relazione*	*3*
Specialista in assistenza clienti espositori	*Definisce ed attua azioni necessarie per il mantenimento di una relazione ottimale con i clienti in post-vendita perseguendone la soddisfazione e la fidelizzazione*	*3*
Specialista in accoglienza e assistenza tecnica clienti	*Assicura efficace ed efficiente attuazione di tutte le attività di accoglienza e reception durante le manifestazioni/eventi e garantisce l'erogazione dei servizi e l'assistenza "on site" durante lo svolgimento delle manifestazioni/eventi*	*3*
Responsabile Gestione e sviluppo rete vendita	*Definisce, gestisce e sviluppa la rete internazionale di intermediari commerciali dedicati all'acquisizione di espositori e visitatori qualificati internazionali*	*1*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*IN-QUA-DRA-MENTO*
Esperto Marchi, Proprietà Intellettuali, Anticontraffazione	*Valorizza e protegge con tutti gli strumenti disponibili i cespiti intangibili*	*2*
Responsabile Ricerca e Sviluppo soluzioni allestitive	*Implementa Fattività di ricerca, sviluppo, innovazione di prodotto e materiali, contribuendo alla competitività ed all'innovazione dei prodotti aziendali da un punto di vista tecnico/tecnologico e di design, implementando soluzioni progettuali innovative per valorizzare il materiale presente nel magazzino*	*1*
Specialista in Controllo qualità	*Regolamenta il processo di monitoraggio e verifica del servizio reso dai fornitori di beni e servizi, garantendo, attraverso un controllo di secondo livello, una maggiore efficacia sulla verifica dell'evidenza del servizio reso*	*3*
Esperto in Servizi operativi di struttura e Manutenzione	*Assicura la preparazione ed il mantenimento del layout espositivo di svolgimento delle manifestazioni/eventi e di un ambiente adeguato all'immagine dell'azienda*	*2*
Esperto in Certificazioni di Qualità	*Si occupa del mantenimento dei sistemi di gestione della Qualità, Ambiente e Sicurezza e dell'implementazione di nuovi sistemi di gestione*	*2*
Energy Manager Sostenibilità Ambientale e Patrimonio aziendale	*Garantisce l'integrazione dei processi operativi e dei servizi finalizzati alla preparazione ed allo svolgimento delle manifestazioni e degli eventi ottimizzandone i costi, con particolare attenzione all'efficienza energetica, al controllo dei consumi e all'impatto ambientale*	*1*
Esperto in gestione cantieri allestimenti	*Pianifica e coordina le fasi di allestimento «cantieri», pianificando ed effettuando la reperibilità ed assistenza clienti in fase di svolgimento della manifestazione/evento*	*2*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*IN-QUA-DRA-MENTO*
Project Manage-ment eventi	*Definisce requisiti, tempi, costi del progetto di manifestazione/ evento (GANTT); la programmazione, il coordinamento e l'esecuzione di tutti i servizi propedeutici all'approntamento della manifestazione/ evento*	*2*
Specialista in Servizi di ospitalità	*Si occupa dei rapporti con gli organizzatori congressuali e fieristici per pro-muovere la vendita dei servizi di ospitalità (itinerari e servizi di biglietteria viaggio, servizi logistici, tariffe customizzate per i servizi alberghieri e hotel)*	*3*
Esperto in Progetta-zione e rea-lizzazione servizi alle-stitivi	*Garantisce la stesura della maglia espositiva per tutte le manifestazioni/eventi e la progettazione di tutti i servizi allestitivi assicurandone la gestione ottimale del magazzino ed il montaggio, smontaggio e assistenza on site dei progetti di allestimento di competenza*	*2*
Specialista in Logi-stica di evento	*Coordina la movimentazione di mezzi e persone in avvicinamento/allontana-mento dal sito fieristico/congressuale coordinandosi con le autorità di pubblica sicurezza. Definisce requisiti, tempi, costi evento, la programmazione, il coor-dinamento e l'esecuzione di tutti i servizi propedeutici all'approntamento della manifestazione/evento*	*3*
Esperto in Sicurezza informatica	*Stabilisce, in accordo con l'information Technology, policies e procedure di IT security verificando l'effettiva applicazione ed efficacia delle azioni correttive garantendo il controllo sulle procedure di sistema e l'implementazione e svi-luppo di metodologie e tecniche di sicurezza IT*	*2*
Responsa-bile servizi sicurezza di evento	*Esegue gli adempimenti relativi alla sicurezza, agli accessi e alla tutela del pa-trimonio aziendale e garantisce e verifica il massimo standard di sicurezza, an-che interfacciandosi con le istituzioni preposte nello svolgimento dei processi e delle attività di progettazione e svolgimento della manifestazione/evento e nella tutela delle risorse e dei cespiti aziendali*	*1*

Sez. B - Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività di servizi in ambito ricerche di mercato

- CLASSIFICAZIONE FIGURE AREA RICERCHE/ANALISI DI MERCATO

QUALI-FICA	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
Respon-sabile di ricerca	*Sostenuto da una completa e ottima padronanza di strumenti metodologici di*	*1*

QUALIFICA	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
	ricerca e da una sensibilità comprovata su indicatori di tipo economico, attraverso il coordinamento funzionale di un team, chiude i progetti di ricerca secondo parametri di efficacia ed efficienza supervisionandone tutte le fasi del processo; sostiene inoltre lo sviluppo del business consolidando le relazioni con i clienti in essere e cogliendo nel contempo nuove opportunità commerciali	
Ricercatore Esperto	*Nell'ambito di progetti di media complessità, attraverso il possibile coordinamento funzionale di ricercatori e con una completa padronanza di strumenti metodologici, garantisce autonomamente lo sviluppo efficace ed efficiente della ricerca, con una comprovata capacità di relazione con il cliente dal briefing alla presentazione dei risultati*	*2*
Ricercatore	*Realizza in modo efficace ed efficiente gli step di ricerca assegnati in autonomia (es. richiesta quotazioni, questionario/discussion guide, piano di analisi, analisi dei risultati); Contribuisce sotto supervisione agli step di ricerca più complessi (es. proposte e reports). E' responsabile della corretta trasmissione delle informazioni tra gli attori coinvolti nel progetto (es. ricerca/ opera-*	*3*

QUALIFICA	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
	tion; ricerca/cliente) garantendo una corretta gestione dei tempi di lavoro e una buona collaborazione	
Assistente di ricerca	*Supporta i ricercatori o ricercatori esperti, nella gestione operativa del flusso/processo della ricerca di mercato, collaborando alla produzione dei risultati richiesti ed interfacciandosi con gli altri dipartimenti*	*4*

- CLASSIFICAZIONE FIGURE AREA FIELD CALL CENTER RICERCHE DI MERCATO

QUALIFICA	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
Responsabile CATI Fieldwork	*Garantisce la gestione efficace ed efficiente del cali center, la soddisfazione dei clienti interni, assicurando il pieno rispetto delle attese condivise (tempi e costi) e gli standard di qualità appropriati; assumendosi la piena responsabilità della qualità del lavoro svolto da tutti i membri del team. Gestisce le relazioni sindacali*	*1*
Addetto al co ordinamento CATI Fieldwork	*Organizza tutte le attività connesse con la concreta raccolta dei dati in autonomia, sempre con la supervisione del suo referente; fornisce informazioni di sintesi ed è responsabile della corretta trasmissione di informazioni tra gli attori coinvolti nel progetto. Segue i rapporti con il cliente interno (ricercatori) ed esterno per feedback operativi, in coordinamento con il proprio referente, con i team script, codifica ed elaborazione di dati statistici*	*2*
Supervisore Interviste CATI Fieldwork	*Realizza in modo efficace ed efficiente, in parziale autonomia, gli step operativi assegnati. Supporta gli operatori*	*3*

QUALIFICA	MANSIONI	INQUADRAMENTO
	telefonici e interviene qualora sia necessario. Fornisce informazioni di sintesi sulla rilevazione e elabora report sintetici	
Addetto Fieldwork CATI	*Supporta il responsabile di fieldwork nella gestione operativa delle attività sul campo autonomia (es. attività di gestione del campione/ controllo quote; partecipazione ai briefing con i ricercatori, gestione briefing, effettuare convocazioni; controllo qualità) collaborando in tutte le fasi alla buona riuscita del progetto sempre con la supervisione del suo referente*	*4*

- CLASSIFICAZIONE FIGURE AREA FIELD OPERATIONS "FACE TO FACE" RICERCHE DI MERCATO

QUALIFICA	MANSIONI	INQUADRAMENTO
Responsabile Fieldwork CAPI	*Garantisce la gestione efficace ed efficiente della soddisfazione dei clienti interni, assumendosi responsabilità della gestione operativa della raccolta dati "faccia a faccia", monitorando in modo costante l'andamento delle singole fasi delle attività di rilevazione e raccogliendo input in modo proattivo; assicura la chiusura nel rispetto delle attese condivise con il cliente; è responsabile della corretta trasmissione di informazioni tra tutti gli attori coinvolti e del coordinamento funzionale di un team e dello sviluppo/crescita dei singoli membri. Assicura il rispetto del Conto economico relativo alla raccolta dati, come da preventivo*	*1*
Coordinatore della pianificazione e delle quotazioni"	*Organizza e gestisce le fasi di quotazione e pianificazione dei progetti confrontandosi con i responsabili dei vari reparti, si confronta con le risorse interne al*	*1*

QUALIFICA	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
	fine di assicurare il corretto rispetto dei tempi e della qualità del progetto. Verifica il rispetto della preventivazione con i referenti interni, coordinandosi con il reparto finanziario	
Addetto al coordinamento del FieldworkCAPI	*Organizza tutte le attività connesse con la concreta raccolta dei dati in autonomia, sempre con la supervisione del suo referente, fornisce informazioni di sintesi ed è responsabile della corretta trasmissione di informazioni tra gli attori coinvolti nel progetto. Segue i rapporti con il cliente interno (ricercatori) ed esterno per feedback operativi, in coordinamento con il proprio referente, con i team script, codifica e elaborazione di dati statistici*	*2*
Executive Fieldwork CAPI	*Realizza in modo efficace ed efficiente gli step operativi assegnati in parziale autonomia (es. attività di gestione del campione, assegnazioni, solleciti, rapporti con sv, gestione del field, utilizzo dei tool per attività di assegnazione e monitoraggio). Fornisce informazioni di sintesi che possano dare un quadro complessivo della rilevazione e permettano al referente di disporre di report sintetici*	*3*
Assistente al Fieldwork CAPI	*Supporta il responsabile dello svolgimento di tutte le attività connesse con la concreta raccolta dei dati nella gestione operativa delle attività sul campo, collaborando in tutte le fasi alla buona riuscita del progetto, sempre con la supervisione del suo referente*	*4*

- CLASSIFICAZIONE FIGURE AREA DATA PROCESSING

QUALIFICA	*MANSIONI*	*INQUA-DRA-MENTO*
Responsabile dell'elaborazione dei dati statistici	*Garantisce la gestione efficace ed efficiente della soddisfazione dei clienti interni, assumendosi piena responsabilità della gestione operativa della raccolta dati "Faccia a faccia", monitorando in modo costante l'andamento delle singole fasi delle attività di rilevazione e raccogliendo input in modo proattivo. E' responsabile del coordinamento funzionale di un team e dello sviluppo/crescita dei singoli membri. E' responsabile del rispetto del conto economico*	*1*
Esperto di elaborazione dati statistici	*Organizza e gestisce in autonomia tutte le fasi del progetto, con la supervisione del suo referente. Fornisce informazioni di sintesi ed è responsabile della corretta trasmissione di informazioni tra gli attori coinvolti nel progetto; segue i rapporti con il cliente interno (ricercatori) ed esterno per feedback operativi, in coordinamento con il proprio referente, con i team Field, Ricerca e Planning*	*2*
Specialista elaborazione dati statistici	*Realizza in modo efficace gli step operativi assegnati (es. stesura del codice/script, relazione con i dipartimenti di ricerca e le Operations, gestione del controllo, utilizzo dei tool e monitoraggio) e fornisce informazioni di sintesi che possano dare un quadro complessivo dell'attività da svolgere ed il suo contesto*	*3*

QUALIFICA	*MANSIONI*	*INQUA-DRA-MENTO*
Assistente elaborazione dati statistici	*E' il punto di contatto operativo tra i ruoli più esperti e gli altri reparti coinvolti nel processo. Contribuisce in modo collaborativo ed efficiente a chiudere le attività nei tempi stabiliti e secondo le specifiche del progetto. Può gestire parti di processo in autonomia*	*4*

Sez. C - Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività di servizi in ambito revisione e consulenza aziendale

- AUDIT

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRA-MENTO*
Addetto alla revisione esperto (Expert Audit)	*Ha una conoscenza approfondita dei principi contabili locali e IFRS, dei principi di revisione locali e internazionali e delle metodologie di revisione. Identifica le principali problematiche del settore di appartenenza e dell'attività svolta dalla società oggetto di revisione contabile in modo adeguato al suo ruolo, così da individuare le implicazioni per la revisione contabile. Definisce con il Responsabile dell'incarico di revisione fattività di revisione, pianificando l'incarico dalla fase iniziale sino alla fase di completamento dello stesso, identificando le principali voci contabili, i rischi significativi e quelli di frode e collabora con il Responsabile del team di revisione nella definizione del piano di revisione. Collabora con il Responsabile del team di revisione nella preparazione delle comunicazioni indirizzate alla Direzione della società cliente, predisponendo le relative bozze*	*1*
Addetto alla revisione (Audit team member)	*Ha una adeguata conoscenza dei principi contabili locali e IFRS, dei principi di revisione locali e internazionali e delle metodologie di revisione. Comprende le implicazioni derivanti dai sistemi di controllo interno ai fini della revisione contabile. Effettua una prima valutazione riguardante la sufficienza e l'adeguatezza degli elementi probativi e delle conclusioni raggiunte durante il lavoro di revisione, rivedendo le attività di revisione svolte dagli Assistenti revisori e partecipa alla valutazione delle problematiche emerse, di concerto con il Responsabile dell'incarico. Conosce i principi di redazione della relazione della società di revisione*	*2*
Assistente Revisore (Audit assistant)	*Applica al proprio lavoro i principi contabili, la normativa di riferimento e i relativi obblighi di informativa in base alla legislazione locale e agli IFRS. Identifica e ottiene adeguati e sufficienti elementi probativi a supporto delle conclusioni raggiunte*	*3*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRA-MENTO*
	nello svolgimento delle procedure di revisione. Identifica le differenze di revisione e le carenze nel sistema di controllo interno, riportandole al responsabile del team di lavoro	
Assistente Revisore Junior (Junior audit assistant)	*Conosce i principi generali e applicativi della metodologia di revisione e i principi di revisione di riferimento. Conosce la contabilità generale e la struttura del bilancio italiano e IFRS. Documenta efficacemente le fasi e i risultati dell'attività di revisione*	*4*

- Servizio Paghe PAYROLL

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
Responsabile servizio paghe	*Ha maturato un'esperienza in materia contributiva e previdenziale particolarmente solida che si è concretizzata nell'acquisizione di competenze di riferimento e di eccellenza. E' responsabile dell'organizzazione e del coordinamento di un team di lavoro, trasmettendo le migliori competenze professionali. Controlla la regolare esecuzione dei lavori del team di lavoro e consiglia al responsabile dell'incarico soluzioni tecnico-operative adeguate. Provvede allo sviluppo commerciale del settore di appartenenza*	*1*
Esperto servizio paghe	*Ha un'esperienza consolidata in materia contributiva e previdenziale, concretizzata nell'acquisizione di alte competenze di riferimento. Coadiuva il responsabile nella gestione del team di lavoro e nel controllo dell'esecuzione dei lavori*	*2*
Addetto paghe specializzato	*Ha approfondita conoscenza degli adempimenti contributivi e previdenziali inerenti l'amministrazione del personale. Funge da supporto al Responsabile del servizio paghe*	*3*
Addetto paghe		*4*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
	Conosce le principali tematiche inerenti la gestione del personale. Documenta efficacemente le fasi ed i risultati delle attività svolte. Può occasionalmente partecipare a semplici attività tra pari e/o gruppi di lavoro	
Assistente addetto paghe	*Svolge semplici attività nell'ambito dell'amministrazione del personale per le quali sono richieste conoscenze tecniche di base ed adeguate capacità tecnico-pratiche. Svolge le attività seguendo le indicazioni dell'Addetto paghe esperto e del Responsabile del servizio paghe, per i primi 18 mesi*	*5*

- Servizio Contabilità ACCOUNTING

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
Responsabile servizio contabilità	*Ha maturato un'esperienza contabile e fiscale particolarmente solida che si è concretizzata nell'acquisizione di competenze di riferimento e di eccellenza. E' responsabile dell'organizzazione e del coordinamento di un team di lavoro, trasmettendo le migliori competenze professionali. Controlla la regolare esecuzione dei lavori del team di lavoro e consiglia al responsabile dell'incarico soluzioni tecnico-operative adeguate. Provvede allo sviluppo commerciale del settore di appartenenza*	*1*
Esperto contabile	*Ha un'esperienza consolidata in materia contabile e fiscale, concretizzata nell'acquisizione di alte competenze di riferimento. Coadiuva il responsabile nella gestione del team di lavoro e nel controllo dell'esecuzione dei lavori*	*2*
Addetto Contabile specializzato	*Ha approfondita conoscenza della contabilità, degli adempimenti e della struttura di bilancio. Ha adeguate conoscenze fiscali. Funge da supporto al Responsabile del servizio contabilità*	*3*

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
AddettoContabile	*Conosce la contabilità generale e la struttura del bilancio italiano e IFRS. Documenta efficacemente le fasi ed i risultati delle attività svolte. Può occasionalmente partecipare a semplici attività tra pari e/o gruppi di lavoro*	*4*
Assistente addetto contabile	*Svolge semplici attività di natura amministrativo-contabile per le quali sono richieste conoscenze tecniche di base ed adeguate capacità tecnico-pratiche, per i primi 18 mesi*	*5*

- CONSULENZA

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
Responsabile della Consulenza	*Ha maturato un'esperienza di lavoro particolarmente solida e duratura, che si è concretizzata nell'acquisizione di competenze di riferimento e di eccellenza in un ambito specifico. Assicura il raggiungimento degli obiettivi tecnici e qualitativi del progetto, garantendo il rispetto di tempistiche e standard professionali. Pianifica le attività progettuali coordinando il team assegnato e favorendo nel gruppo di lavoro crescita e sviluppo professionale*	*1*
Assistente al Responsabile (Assistant manager)	*Garantisce una corretta consegna di progetto attraverso una piena conoscenza delle metodologie di consulenza più avanzate. Supporta il Responsabile nella definizione della proposta al cliente, garantendo il coordinamento delle attività del team in termini di carichi e programmi di lavoro*	*1*
Consulente esperto (Consultant expert)	*Ha un'esperienza specifica in un ambito di competenza. E' il responsabile operativo del progetto, garantisce la corretta esecuzione delle attività progettuali nel rispetto dei tempi previsti coordinando le risorse più iunior e informando periodicamente Responsabile e Partner sull'andamento dei lavori*	*2*
		3

JOB TITLE	*MANSIONI*	*INQUADRAMENTO*
Consulente (Consultant)	*Assicura la realizzazione della attività assegnategli nell'ambito del progetto e fornisce un supporto qualitativo nel rispetto degli standard professionali con la supervisione di un consulente esperto o di un responsabile. Può occasionalmente partecipare semplici attività in gruppo di lavoro*	
Consulente iunior (Junior consultant)	*Svolge le analisi più semplici per lo sviluppo del progetto affiancando il Consulente. Assicura la realizzazione della attività assegnategli nell'ambito del progetto e fornisce un supporto qualitativo nel rispetto degli standard professionali con la supervisione di un Consulente esperto o di un Responsabile*	*4*

Classificazione dei personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività dell'Information and Communication Technology

Premesso che:

- le aziende che svolgono esclusivamente attività nell'Information and Communication Technology sono connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, ì periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici;
- per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nelle suddette aziende ICT è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d. e-CF), quale sistema di riferimento per competenze professionali e manageriali, che permette di far dialogare fra di loro sistemi di riferimento esistenti a livello internazionale, nazionale e delle singole imprese;
- tale framework di riferimento risulta utile da adottare, in quanto le definizioni fornite da e-CF sono conformi alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, e sono espresse nel loro linguaggio;
- l'e-CF è progettato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali (per esempio AITTS, Cigref, EUCIP, SFIA, etc.) che provengono da differenti culture ed esperienze in Europa e fornisce, inoltre, una traduzione di questi approcci e nello stesso tempo dà identità, europea;

Sulla base delle premesse, la lettura della matrice sottostante, unitamente alla declaratoria prevista per ogni singolo livello contrattuale, può consentire il corretto -inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di una impresa ICT.

LIVELLO del CCNL	Livello di competenza e-CF - dimensione 3 e-CF
1	e5

LIVELLO del CCNL	Livello di competenza e-CF - dimensione 3 e-CF
2	e4
3	e3
4	e2
5	e1
6	

Si conviene, pertanto, sulla necessità che la classificazione del personale per talune figure professionali operanti all'interno delle aziende che svolgono esclusivamente attività nell'ICT sia diversamente regolamentata rispetto ad altre tipologie di aziende.

Il presente articolo trova applicazione esclusivamente nei confronti dei dipendenti assunti nelle suddette aziende dell'ICT.
Le disposizioni ivi contenute, quindi, non sono applicabili a figure professionali, anche se similari, ma che prestino la loro attività in aziende non appartenenti all'ambito dell'Information and Communication Technology, per le quali, dunque, continuano a trovare applicazione le norme contenute nell'art. 13 del presente CCNL

Per la determinazione delle qualifiche si è presa a riferimento la nomenclatura fornita dall' e-CF. In particolare, laddove si parla di "gestione" o di "manager" le parti hanno riprodotto un termine tecnico che non si riferisce necessariamente allo svolgimento di attività che richiedono al lavoratore dì ricoprire una "posizione apicale".

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margini	1	*Account ManagerSales Advisor-Demand ManagerWeb Account Manager*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
Business Analyst	Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business pian e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT	2	*Business AnalystBusiness DevelopmentManager*
Business Information Manager	Gestisce ed implementa gliaggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno	3	*Knowledge ManagerData Scientist*
Chief Information Officer (CIO)	Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Detennina le risorse necessarie per l'implementazione della stra-	1	*Responsabile Sistemi Informativi*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	tegia ICT. Anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento		
Database manager	Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database, e pianificando per bisogni di espansioni futuri. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database	3	*Database AdministratorWeb DB AdministratorDatabase Developer*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	4	*Analista ProgrammatoreResponsabile Sviluppo SWMobile ApplicationDeveloperFront-end Web DeveloperApplication Developer*
Digital Media Specialist	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati	4	*Web Community ManagerWeb DesignerWeb DeveloperWeb & Multimedia MasterWeb Editor-Web Content ManagerWeb Business AnalystFront end Web DeveloperWeb Content SpecialistDigital Strategie PlannerE-commerce SpecialistDigital ManagerDigital Media PlannerMultimedia Developere-Learning Specialist*
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante	3	*ConsultantTechnical ConsultantEnterprise SolutionsConsultant*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto		
ICT Operations Manager	Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta, e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati	3	*IT ManagerOperations ManagerService ManagerService Advisor*
ICT Security Manager	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione delle sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili.	3	*Security Manager/ChiefSecurity Officer/DataProtection Officer-Security AdvisorSecurity AnalystResp. Sistemi per la Gestione della Sicurezza delle InformazioniResp. Sicurezza dei Sistemi per la Conservazione digitale-Resp, Continuità Operativa-Resp. Sicurezza delle informazioni (CISO)Manager della Sicurezza delle Informazioni*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni		
ICT Security Specialist	Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. E' riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi	3	*Security EngineerWeb Security ExpertSecurity SpecialistAnalista di Processo per la Sicurezza delle InformazioniAnalista Tecnico per la Sicurezza delle InformazioniSpecialista di Processo della Sicurezza delle InformazioniSpecialista Infrastrutturale della Sicurezza delle InformazioniAnalista Forense per gli Incidenti ICTSpecialista Applicativo della Sicurezza delle InformazioniSpecialista nella Risposta agli IncidentiSecurity Service Specialist*
ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli sitili necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro	4	*ICT TrainerTechnical Trainer e-Learning Specialist*
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e	4	*Network Engineer Network Manager Network Administrator Network Service Specialist Network Support*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	migliora le performance della rete		
Project Manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. Responsabile-dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti	2	*Digital Project ManagerWeb Project ManagerProject ManagerProject CoordinatorProject Management Officer*
Quality Assurance Manager	Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano . correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività. E' focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	3	*IT Quality AuditorQuality ManagerQuality Assurance Manager*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
Service Desk Agent	Fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dellTCT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software	4	*Addetto help deskResponsabile help desk*
Service Manager	Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager . Gestisce lo staff che monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo	2	*Service ManagerService AdvisorService Architect*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	conto delle organizzazioni di business/finanza.3		
System Administrator	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministraquotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance	4	*Systems AdministratorServer AdministratorWeb Server Administrator*
Systems Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti	4	*Analista sistemistaSistemista InformationArchitect*
Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3	*Architect EngineerResponsabile telecomunicazioniTelecommunicationsArchitectSystems Engeineer*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
Technical Analyst	Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate.	3	*Technical Analyst*
Technical Specialist	Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente	4	*Service Engineer*
Test Specialist	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello	4	*Sotware TesterSystem Integration Testing RngineerTest Specialist*

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause		
Enterprise architect	Descrivere la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantenere una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT	1	*Enterprise architect*
Blockchain Manager	Assicura Io sviluppo, l'integrazione e la gestione degli aspetti sistemistici, nonché la gestione dei dati della Blockchain	3	
		2	

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
Innovatigli Manager (oppure Digital Innovation Manager)	Professionista specializzato in ambito digitale, in grado di interpretare, definire e realizzare progetti e processi di digitalizzazione e riorganizzazione aziendale. Individua le opportunità per l'impresa e svolge il ruolo di Evangelista dell'innovazione o Change Manager, occupandosi dell'introduzione e dello sviluppo di una nuova cultura dell'innovazione in tutta l'organizzazione. Infine assume ilruolo di Abilitatore, per lo svolgimento di attività manageriali: l'analisi e la valutazione dei risultati, l'introduzione di nuove metodologie e la gestione del portafoglio progetti		
Client Service Manager (oppure Service Area Manager)	*Responsabile della gestione dei Service Level Agreement per i Managed Service Customers (locali e internazionali), monitorando e rivedendo le presta-*	*2*	

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	zioni e la redditività rispetto agli obiettivi concordati al fine di garantire che i servizi concordati continuino a soddisfare le esigenze del cliente. Assicura un passaggio efficace dai team di Service Design e Transition a Business As Usuai; rappresenta l'unico punto di contatto per il coordinamento degli incidenti e dei problemi intensificati durante la durata del contratto del cliente; possiede il portafoglio di servizi per il cliente per tutta la durata del contratto; offre un CSI (Continuous Service Improvement) efficace, attraverso la gestione della roadmap, la revisione aziendale trimestrale, il monitoraggio interno di profitti e perdite e altre metriche e processi dibest practice; monitora e riporta lo SLA concordato in linea con i risultati finali e le		

Qualifica	Mansioni	Inquadramento	*Nomenclatura riferita a European e-Competence Framework*
	tempistiche mirate per i Managed Service Customers definiti; è responsabile del monitoraggio e del reporting sulla soddisfazione del cliente; è responsabile della gestione dei KPI finanziari per ottenere una redditività mirata; identifica e informa sulle nuove opportunità di vendita (livello strategico); propone miglioramenti del servizio (livello tattico)		

CAPO II - Passaggio di qualifica

Art. 67 -- Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo continuativo di:
- 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 6° e 5° livello
- 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 4° e 3° livello
- 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 2° livello
- 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 1° livello

Sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 113 del presente CCNL riguardanti le figure di cui ai punti 21, 23 e 24 del 5° livello e relativo periodo di permanenza di 18 mesi al 5° livello medesimo.

Art. 68 - 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. 69 - 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.

CAPO III - Assunzione

Art. 70 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

a) la data di assunzione;
b) l'unità produttiva di assegnazione;
c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
d) la durata del periodo di prova;
e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
f) il trattamento economico.

Art. 71 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati, solo per i contratti di apprendistato al fine di definire correttamente le ore di formazione professionalizzante;
b) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
c) scheda anagrafico professionale e la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro rilasciato dal Centro per l'Impiego;

d) documentazione o dichiarazioni relative all'applicazione del massimale contributivo da parte dei lavoratori non iscritti all'INPS o a forme pensionistiche obbligatorie al 31/12/1995, o dei lavoratori che, pur essendo iscritti prima del 1996, abbiano optato per il calcolo di pensione con il sistema contributivo;
e) attestazione formazione manipolazione alimenti sostitutiva prevista dalla normativa regionale se richiesta dalle mansioni;
f) modulo di dichiarazione per l'applicazione delle detrazioni fiscali;
g) documentazione relativa alla destinazione del TFR;
h) eventuali altri documenti e certificati.

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

CAPO IV - Periodo di prova

Art. 72 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo di prova
Quadri e Primo	6 mesi
Secondo e Terzo	60 giorni
Quarto e Quinto	60 giorni
Sesto e Settimo	45 giorni

Il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario.
1 giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.
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 il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.
Le Parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo, anche correlate alle disposizioni in materia di preavviso a seguito di dimissioni del lavoratore, costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

TITOLO IV - Quadri

Art. 73 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa,

ovvero

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

Art. 74 - Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dall'art. 60.
Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.
Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Art. 75 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 il periodo di sei mesi.

Art. 76 - 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.

Art. 77 - Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 96 della presente sezione del CCNL.

Art. 78 - Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 132 e 133 della presente sezione, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.
Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art. 129 della presente sezione nonché un rientro presso la precedente residenza.
Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.
Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso alla procedura di conciliazione prevista dal presente contratto collettivo

Art. 79 - Indennità di funzione

Verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari ad euro 30,99 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.
L'importo dell'indennità di funzione è determinato secondo le tabelle retributive allegate.
Le Parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla Legge 13/5/1985, n. 190.

TITOLO V - Svolgimento del rapporto di lavoro

CAPO I - Orario di lavoro

Art. 80 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende che applicano il presente contratto, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi.
Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.
Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 108.
Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 81 - Durata dell'orario di lavoro

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

Art. 82 - Riposo giornaliero

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.
In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

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

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

Art. 83 - Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 136 anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a) 40 ore settimanali,

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni.
Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali - prima dell'entrata in vigore del presente contratto - l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.
Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare - in sede di Commissione di cui al II comma della presente lettera a) - la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo.
Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'art. 87

b) 39 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 108 della presente sezione
Le rimanenti ore di cui all'art. 158 della presente sezione, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 137 della presente sezione

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 158 e 56 al terzo comma dell'art. 108.
Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 108, ferma restando l'applicabilità dell'art. 87 della presente sezione

Art. 84 - Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 130, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash&carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 158, terzo comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 158.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data di stipula del presente contratto.
Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale viene applicato a decorrere dall'1/1/1996, fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.
Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti l'applicazione del primo comma di cui al presente articolo è avvenuto con la seguente gradualità:

- dall'1/7/1996 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 108 della presente sezione;

- dall'1/7/1997 distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 38 ore attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 108 della presente sezione (per complessive 72 ore).

Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 85 Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale, verranno retribuite con le maggiorazioni previste.

Art. 86 - Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 83<, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata almeno 30 giorni prima della sua attivazione, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 95, e contestualmente, per iscritto, all'Ente Bilaterale Territoriale della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio ovvero all'Ente Bilaterale Nazionale per le aziende multilocalizzate.
Al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, l'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annua, salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro, che dovrà essere realizzata con il medesimo preavviso previsto nel precedente comma del presente articolo.
A seguito delle comunicazioni effettuate agli Enti Bilaterali, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali anche al fine di consentire il confronto a livello territoriale.

Art. 87 - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.
L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 99 e nei limiti previsti dall'art. 98.

Art. 88 Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente articolo 87, con le seguenti modalità:

per le aziende di cui all'art. 83, lett. a), b) e c):

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 108 pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.
II 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.
Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 89 - Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 87 sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;

2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 108, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.
Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 108, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.
A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.
Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.
Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 90 - Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.
I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.
Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.
In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 88 e 89, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.
Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 98
Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma degli artt. 88 e 89 le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.U./R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.
L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.
Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 88 e 89 della presente sezione per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 91 - Banca delle ore

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 88 e 89che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
– per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.
Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 92 - Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt. 88 e 89 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

Art. 93 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

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 ed 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 nell'ultimo comma del successivo art. 129.

Art. 94 - Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

Art. 95 Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.
L'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita comunicazione nei confronti di tutto il personale interessato.
Le aziende dovranno comunicare a tutti i dipendenti interessati l'orario di lavoro con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine di lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro.
Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale.
Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.

Art. 96 Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 156, per le ore prestate di domenica;

- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 158, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 156, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 158, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 156 per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 97 Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

1) custodi;
2) guardiani diurni o notturni;
3) portieri;
4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
5) uscieri;
6) personale addetto al carico e allo scarico;
7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali fomiti dal sindaco del rispettivo comune);
8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 68 in tema di mansioni promiscue.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base alla normativa relativa alla contrattazione aziendale.

CAPO II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 98 Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 80.
Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.
Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66.

Art. 99 Maggiorazione lavoro straordinario

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 130 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 156:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41.ma alla 48.ma ora settimanale;

- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48.ma ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 156, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 156.
Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turai regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 156.
Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 208, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 100 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate nel Libro Unico del Lavoro, a cura dell'azienda, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale.
La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Norma transitoria

Le Parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente titolo nello spirito informatore della stessa.
Le Organizzazioni Sindacali provinciali e le Associazioni provinciali a carattere generale aderenti al UNILAVORO PMI si incontreranno, almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente titolo.

Art. 101 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sono retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 maggiorata del 15%.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 158.

CAPO III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 102 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.
Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 103 Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. n. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.
Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del Terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.
In tale ambito, territoriale o aziendale, le Parti dovranno dispone del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.
In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.
Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma

delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 31/3/1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap di cui all'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.
In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile.
Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% a partire dall'1/1/2010, sulla quota oraria della normale retribuzione, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.
Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto.
Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 99 della presente sezione.
La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.

Art. 104 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
2) 1° maggio - Festa dei lavoratori
3) 2 giugno - Festa della Repubblica (NOTA 14)

Festività infrasettimanali

1) il 1° giorno dell'anno
2) l'Epifania
3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
5) il 1° novembre - Ognissanti
6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione

7) il 25 dicembre - Natale
8) il 26 dicembre - S. Stefano
9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.
Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.
In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.
Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 105 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 104, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 99 e 161 di questa sezione.

Art. 106 Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 107 Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione.
La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

Art. 108 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5/3/1977, n. 54 e del DPR 28/12/1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dall'1/1/1980.

I permessi 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.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a), b) e c) dell'art. 83.

I permessi non fruiti entro Panno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 158 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

Solo in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro.

CAPO IV - Ferie

Art. 109 Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Le Parti si danno atto reciprocamente che la disciplina della misura e del computo delle ferie di cui al presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia.

Nei confronti dei lavoratori che alla data del 30/6/1973 già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore.
Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

Art. 110 Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.
Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.
I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.
Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.
Le Parti si danno atto che, anche con riferimento alla normativa di cui al presente articolo, restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 134, 1° comma, e 187, 1° comma.

Art. 111 - Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.
Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.
Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.
Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 112 Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 113 Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca

successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 114 Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 115 Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 150 per il lavoro straordinario.
Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro).

CAPO V - Congedi - Diritto allo studio - Aspettative

Art. 116 Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 158 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.
Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20/5/1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.
I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 117 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 118 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente

separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 108 della presente sezione.
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.
L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 119 Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della Legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.
II lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.
Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.
L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.
Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.
Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.
Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.
Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della Legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.
Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.
In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 120 Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.
Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.
Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 158.

Art. 121 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla Legge 31/12/1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19/1/1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.
I lavoratori potranno 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'1/10/1976 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
II 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 chieste 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 trimestre.
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 al 3° comma e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, 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 di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni Nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.
Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 116 si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 122 Congedi per formazione

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della Legge 8/3/2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.
Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della Legge 20/5/1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal Decreto Interministeriale n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.
Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.
Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

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

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, in coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.
Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 123 - Lavoratori Stranieri

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

Art. 124 Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 125 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, per 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.
II periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.
Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 126 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, dall'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

a) del prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai dodici anni di età;
b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.
I permessi di cui ai punti b) e c) che si cumulano con quelli previsti dagli artt. 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001, sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. I permessi di cui al punto a) vengono anch'essi computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima e quattordicesima mensilità.

II genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.
Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.
La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.
Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore"

CAPO VI - Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 127 - Chiamata alle armi

A seguito della sospensione dell'obbligatorietà del servizio di leva stabilita con Legge 23/8/2004, n. 226, in caso di ripristino, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi della stessa rimane disciplinata dal D.L.C.P.S. 13/9/1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro è risolto.
Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31/5/1982, e del preavviso.
A decorrere dall'1/6/1982, e fino al 31/3/1987, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui all'alt. 156. alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Non saranno, invece, computati a nessun effetto i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.
Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.
Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di contratto a termine e di assunzione per lavoratori stagionali o saltuari.
Le norme di cui al presente articolo si applicano, per effetto dell'art. 7 della Legge 15/12/1972 n. 772, sul riconoscimento dell'obiezione di coscienza, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché per effetto della Legge 26/2/1987, n. 49, sulla

cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo, ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile, ai sensi della legge stessa.

Art. 128 Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.
Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.
Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10/6/1940, n. 653 (come da Sentenza Corte Cost. n. 136/84).
Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.
Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.
Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

CAPO VII - Missione e trasferimento

Art. 129 Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.
In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;

4) 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%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui al n. 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 130 Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 129, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.
Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.
Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del Testo Unico del CCNL per effettuare una verifica in merito all'applicazione della presente norma al fine di valutare la necessità di apportare eventuali correttivi.

Art. 131 Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 179, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto per le assenze da 9 a 11 ore;
b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto per le assenze superiori a 11 ore e fino a 16 ore;
c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 132 Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 129 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 133 Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20/5/1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

CAPO VIII - Malattie e infortuni

Art. 134 Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 185 e 188 della presente sezione.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 198 e 199 della presente sezione.
Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende nelle modalità di cui al primo comma; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 185 e 188 della presente sezione
Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30/4/1962, 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.
Ai sensi dell'art.5 della Legge 20/5/1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 135 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.
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 secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi 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 secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dal quattordicesimo comma dell'art. 5 del D.L. n. 463/1983, conv. dalla Legge n. 638/1983, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.
In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 185 e 188, della presente sezione.

Art. 136 - Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 198 e 199, della presente sezione, salvo quanto disposto dal successivo art. 142.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 137 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, 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 artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi
della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 186, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.
Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 142, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di

malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 139 e 145 né agli apprendisti.
In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Le parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.
In merito agli esiti derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, _____ procederà alla realizzazione di un monitoraggio, anche attraverso gli enti bilaterali territoriali
Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge e quelle del del CCNL.
Le parti confermano che la materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

Art. 138 Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.
Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 44, 45 e 136.
I periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 139 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30/6/1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.
A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta

derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
3) 100%) (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.
In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.
Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 140 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 141 Festività

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto.

Art. 142 Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 186 della presente sezione presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
II datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 136; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 143 Periodi di aspettativa indennizzati

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 142, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 142 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. B dell'art. 137 della presente sezione.

Art. 144 Aspettativa non retribuita per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli artt. 136 e 138, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.
L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.
II datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.
Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 186; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 145 Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.
Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14/12/1970, n. 1088.
Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decidono le autorità sanitarie competenti tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 146 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO IX - Maternità e paternità

Art. 147 Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
c) per i tre mesi dopo il parto;
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
e) dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a), c) ed e) 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.
In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice.
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.
In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 119.

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 congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.
L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33.

Le Parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla quattordicesima mensilità.

Art. 148 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 dodici 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. 26/3/2001 n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore dieci mesi;
d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151.

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. 26 marzo 2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, per tre mesi non trasferibili, alle lavoratrici e ai

lavoratori fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell180 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.
I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.
Sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo che lo stesso deve presentare all'INPS.

Art. 149 Permessi per assistenza al bambino

II 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

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 presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda, hi 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.Tale indennità è posta a carico dell'INPS dall'1/1/1980. mentre con effetto dall'1/1/1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9/12/1977, n. 903.
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 9/12/1977, n. 903.

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.

Art. 150 Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a dame 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, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15/10/1936, n. 2128.
Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).
II divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.
La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all' epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
Ai sensi dell'art. 4, DPR 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
Nel caso di dimissione presentate durante il periodo 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 secondo le modalità previste dall'art. 198. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.
La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.
Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a 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 regolamentali vigenti.

Art. 151 Adozioni internazionali

In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

CAPO X - Sospensione del lavoro

Art. 152 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 di cui all'art. 158 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 XI - Anzianità di servizio

Art. 153 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.
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.
Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione nella presente sezione e nelle disposizioni della Legge 29/5/1982, n. 297.

Art. 154 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.).

CAPO XII - Scatti di anzianità

Art. 155 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Livelli	Importi
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	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 precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

CAPO XIII - Trattamento economico

Art. 156 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata;
b) indennità di contingenza;
c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 155;
e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'indennità di cui alla lettera b) è determinata in sede nazionale con appositi accordi.
L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.
Gli importi dell'indennità di cui alla lettera b), comprensiva dell'elemento di cui al successivo art. 157, determinata in sede nazionale con appositi accordi, sono riportati nella seguente tabella:

Livelli	Importi
Quadri	540,37
I	537,52
II	532,54
III	527,90

IV	524,22
V	521,94
VI	519,76
VII	517,51

Art. 157 Conglobamento elemento distinto della retribuzione

L'importo di euro 10.33 corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla Legge 26/2/1986, n. 38, così come modificata dalla Legge 13/7/1990, n. 91.
Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Art. 158 Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 156 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. 159 Retribuzione mensile

Eccettuate le 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. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 160 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, fatto salvo quanto previsto dall'art. 140.
Le Parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 161 Quota oraria

1. La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:
2.
3. 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
4. 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
5. 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 162 Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegate tabelle che fanno parte integrante del presente contratto.
La paga base nazionale conglobata di cui al precedente comma si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 163, sommando alla paga base nazionale conglobata gli aumenti di cui al successivo art. 163.
Nei confronti del personale assunto successivamente al 30/6/2004 verrà applicata la tabella in vigore alla data di assunzione risultante dall'applicazione dei criteri di cui al secondo comma del presente articolo.

Art. 163 Aumenti retributivi

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti tabellari:

Livelli	*Paga base dal 1/4/2023*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
Quadro	*1948,72*	*260,76*	*540,37*	*2749,85*
I	*1755,41*		*537,52*	*2292,93*
II	*1518,42*		*532,54*	*2050,96*
III	*1297,84*		*527,90*	*1825,74*
IV	*1122,46*		*524,22*	*1646,68*
V	*1014,11*		*521,94*	*1536,05*
VI	*910,44*		*519,76*	*1430,20*
VII	*779,47*	*5,16*	*517,51*	*1302,14*
Operatori di vendita				
I categoria	*1059,56*		*530,04*	*1589,60*
II categoria	*887,96*		*526,11*	*1414,07*

Livelli	*Paga base dal 1/4/2024*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
Quadro	*2070,25*	*260,76*	*540,37*	*2871,38*
I	*1864,88*		*537,52*	*2402,40*
II	*1613,11*		*532,54*	*2145,65*
III	*1378,78*		*527.90*	*1906,68*
IV	*1192,46*		*524,22*	*1716,68*
V	*1077,35*		*521,94*	*1599,29*

Livelli	*Paga base dal 1/4/2024*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
VI	*967,22*		*519,76*	*1486,98*
VII	*828,08*	*5,16*	*517,51*	*1350,75*
Operatori di vendita				
I categoria	*1125,64*		*530,04*	*1655,68*
II categoria	*943,44*		*526,11*	*1469,55*

Livelli	*Paga base dal 1/3/2025*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
Quadro	*2122,33*	*260,76*	*540,37*	*2923,46*
I	*1911,80*		*537,52*	*2449,32*
II	*1653,69*		*532,54*	*2186,23*
III	*1413,47*		*527,90*	*1941,37*
IV	*1222,46*		*524,22*	*1746,68*
V	*1104,45*		*521,94*	*1626,39*
VI	*991,55*		*519,76*	*1511,31*
VII	*848,91*	*5,16*	*517,51*	*1371,58*
Operatori di vendita				
I categoria	*1153,96*		*530,04*	*1684,00*
II categoria	*967,22*		*526,11*	*1493,33*

Livelli	*Paga base dal 1/11/2025*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
Quadro	*2183,09*	*260,76*	*540,37*	*2984,22*
I	*1966,54*		*537,52*	*2504,06*
II	*1701,04*		*532,54*	*2233,58*
III	*1453,94*		*527,90*	*1981,84*
IV	*1257,46*		*524,22*	*1781,68*
V	*1136,07*		*521,94*	*1658,01*
VI	*1019,94*		*519,76*	*1539,70*
VII	*873,22*	*5,16*	*517,51*	*1395,89*
Operatori di vendita				

Livelli	*Paga base dal 1/11/2025*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
I categoria	*1187,00*		*530,04*	*1717,04*
II categoria	*994,96*		*526,11*	*1521,07*

Livelli	*Paga base dal 1/11/2026*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
Quadro	*2243,85*	*260,76*	*540,37*	*3044,98*
I	*2021,28*		*537,52*	*2558,80*
II	*1748,39*		*532,54*	*2280,93*
III	*1494,41*		*527,90*	*2022,31*
IV	*1292,46*		*524,22*	*1816,68*
V	*1167,69*		*521,94*	*1689,63*
VI	*1048,33*		*519,76*	*1568,09*
VII	*897,53*	*5,16*	*517,51*	*1420,20*
Operatori di vendita				
I categoria	*1220,04*		*530,04*	*1750,08*
II categoria	*1022,70*		*526,11*	*1548,81*

Livelli	*Paga base dal 1/2/2027*	*Altri el.*	*Contingenza + EDR*	*Totale mensile*
Quadro	*2313,29*	*260,76*	*540,37*	*3114,42*
I	*2083,84*		*537,52*	*2621,36*
II	*1802,50*		*532,54*	*2335,04*
III	*1540,66*		*527,90*	*2068,56*
IV	*1332,46*		*524,22*	*1856,68*
V	*1203,83*		*521.94*	*1725,77*
VI	*1080,77*		*519,76*	*1600,53*
VII	*925,31*	*5,16*	*517,51*	*1447,98*
Operatori di vendita				
I categoria	*1257,80*		*530,04*	*1787,84*
II categoria	*1054,40*		*526,11*	*1580,51*

Importo forfettario aggiuntivo "una tantum"

Le Parti firmatarie del presente accordo di rinnovo intendono completare l'integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, prevedendo, esclusivamente a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, la corresponsione di un importo forfettario aggiuntivo 1luna tantum" pari ad euro 350 sul IV livello lordi, riparametrato sugli altri livelli di inquadramento.
Ai soli fini del computo tale importo, suddivisibile in 15 quote mensili, o frazioni, verrà determinato in proporzione alla durata del rapporto ed all'effettivo servizio prestato nel periodo che va dal 1° gennaio 2022 al 31 marzo 2023.
L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate, la prima rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2024, la seconda rata di 175 euro con la retribuzione di luglio 2025.
Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra in misura riproporzionata in base al trattamento economico di cui al CCNL 30 luglio 2019 con le medesime decorrenze sopra stabilite.
L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di assenze o aspettative non retribuite, part-time, sospensioni e/o riduzioni dell'orario di lavoro concordate con accordo sindacale, instaurazioni e cessazioni di rapporti di lavoro durante il periodo di cui al comma 2 del presente articolo.
L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" sopra indicato non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, ivi incluso il t.f.r.
Secondo consolidata prassi negoziale tra le Parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri aumenti contrattuali e/o miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi erogati dal 1° gennaio 2022, dovranno essere considerati assorbiti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza.
Con l'erogazione dell'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" le parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile all'intero periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2020 - 31 marzo 2023), a qualsivoglia titolo.

Livello	*01/07/2024*	*01/07/2025*
Quadro	*€ 303,81*	*€ 303,81*
I	*€ 273,67*	*€ 273,67*
II	*€ 236,73*	*€ 236,73*
III	*€ 202,34*	*€ 202,34*
IV	*€ 175,00*	*€ 175,00*
V	*€158,11*	*€ 158,11*
VI	*€ 141,95*	*€ 141,95*
VII	*€ 121,53*	*€ 121,53*
Operatori di vendita		
I categoria	*€ 165,20*	*€ 165,20*
Il categoria	*€ 138,69*	*€ 138,69*

Art. 164 Terzi elementi provinciali

I terzi elementi provinciali rimangono ancora congelati, per tutta la durata del presente contratto, a titolo di elemento collettivo valido a tutti gli effetti stabiliti nei contratti integrativi.

I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 163.

Art. 165 Terzo elemento nazionale

Le parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento Euro 2,07 mensili.

Art. 166 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.
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.
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.

Art. 167 Trattamento personale di vendita a provvigione

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.
Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente Panno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata.
Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 168 Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le

eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata.

Art. 169 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.

CAPO XIV - Mensilità supplementari (13.ma e 14.ma)

Art. 170 Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 (esclusi gli assegni familiari).
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 171 Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.
In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14.ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.
Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 158, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.
Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.
Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la tredicesima mensilità.
Le Parti si danno reciprocamente atto che la retribuzione è stata concordemente determinata su base annua e che la suddivisione in 14 mensilità della retribuzione annua incide esclusivamente sulle modalità di pagamento.
Pertanto, qualsiasi riduzione dell'importo anche di una soltanto delle 14 mensilità determinerebbe la rottura dell'equilibrio delle prestazioni corrispettive tra imprese e lavoratori ai quali si applicano i contratti sopraindicati.
Tale risultato non muterebbe nemmeno qualora la ipotizzata riduzione fosse la conseguenza dell'applicazione di norme imperative di legge. Tutta la negoziazione, infatti, si è svolta nel presupposto che le contrapposte Organizzazioni Sindacali fossero pienamente libere di determinare un salario annuo rispondente ai parametri stabiliti dall'art. 36 della Costituzione.

CAPO XV - Cauzioni

Art. 172 Cauzioni

Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro stabilirà por iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.
La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.
La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.
In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.
La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 173 Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.
In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni Sindacali competenti.

Art. 174 Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

CAPO XVI - Calo merci e inventari

Art. 175 Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.
Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.
La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto ditale circostanza.
I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.
In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 176 Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.
Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.
Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.
Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.
Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione.
In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.
La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

CAPO XVII - Responsabilità civili e penali

Art. 177 Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, 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 fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 178 Normativa sui 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.
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.

CAPO XVIII - Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 179 Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali in vigore al 30/6/1973 rimane in vigore fino alla scadenza del presente contratto.
In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 158;
b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 158;
c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 158;
d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 158.

CAPO XIX - Divise e attrezzi

Art. 180 Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CAPO XX - Appalti

Art. 181 Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.
Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a dame informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

Art. 182 Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
Entro tale termine, su richiesta delle R.S.A. o della R.S.U., sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.
Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

CAPO XXI - Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 183 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 col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 184 Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dal presente contratto. 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. 185 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti.
In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 188.

Art. 186 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, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 188.

Art. 187 Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.
II personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto 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'azienda.

Art. 188 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 156 della presente sezione;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 183, 1 ° e 2° comma;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 189 Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20/5/1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo XXI nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei

lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero altro strumento equipollente accessibile a tutti.
Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20/5/1970, n. 300 o di quelle previste dalla Sezione Terza del presente contratto.

Art. 190 Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO VI - Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPO I – Recesso

Art. 191 Recesso ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2218 c.c. 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 successivamente stabiliti.

Art. 192 Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto e 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 nocumento 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;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 198.

Art. 193 Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15/7/1966, n. 604, dell'art. 35 della Legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11/5/1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 192 del presente contratto) 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, con indicazione dei motivi specifici, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo 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. 194 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nulla, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 195 Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006,è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.
Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 205.

Art. 196 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una 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.

CAPO II – Preavviso

Art. 197 Termini di preavviso in caso di licenziamento

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

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Livello	**Giorni di calendario**
Quadri e I	60
Il e III	30
IV e V	20
VI e VII	15

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	**Giorni di calendario**
Quadri e I	90
Il e III	45
IV e V	30
VI e VII	20

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	**Giorni di calendario**
Quadri e I	120
Il e III	60
IV e V	45
VI e VII	20

Art. 198 Indennità sostitutiva del preavviso

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

CAPO III - Trattamento di fine rapporto

Art. 199 Trattamento di fine rapporto

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 29/5/1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.
Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, 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;
- la contribuzione prevista dal presente CCNL;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- 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 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., 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.
Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità dai lavoratori aventi diritto ai sensi dell'art. 74 quater, CCNL 25/9/1976 e dell'art. 79. CCNL 17/12/1979.

Art. 200 Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 201 Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge n. 297/1982

Art. 202 Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 203 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 2/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 45 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.
A causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del TFR viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

CAPO IV - Dimissioni

Art. 204 Dimissioni e preavviso

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto.
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 seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Livello	**Giorni di calendario**
Quadri e I	45
Il e III	20
IV e V	15
VI e VII	10

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	**Giorni di calendario**
Quadri e I	60
Il e III	30
IV e V	20

VI e VII	15

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	**Giorni di calendario**
Quadri e I	90
Il e III	45
IV e V	30
VI e VII	15

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 158 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13.ma e 14.ma mensilità.
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 nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 205 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nell'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.
Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 204 e confermate, a pena di nullità, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 206 Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 150 della presente sezione.

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI
1. PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER OPERATORI DI VENDITA

Le parti convengono sulla necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità della prestazione e del trattamento dei Viaggiatori e Piazzisti siano regolamentati con criteri e formulazione diversi da quelli delle generalità dei dipendenti.
Le Parti ritengono quindi di considerare applicabile al rapporto di lavoro dei Viaggiatori e Piazzisti le norme contrattuali del CCNL per i dipendenti del terziario della distribuzione e servizi qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga.

Articoli applicabili del CCNL Terziario

Tutti gli articoli compresi nel CCNL escluso quanto espressamente previsto dal presente protocollo aggiuntivo.

Art. 1 Classificazione del personale

Agli effetti del presente contratto si considera:
a) Operatore di Vendita di la categoria l'impiegato di concetto, comunque denominato, assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
b) Operatore di Vendita di 2.a categoria l'impiegato d'ordine, comunque denominato, assunto stabilmente dall' azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.
All'Operatore di Vendita potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all' attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravi alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.
Le parti si danno atto che l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi all' attività di vendita non dovrà modificare il profilo professionale dell'Operatore di Vendita sopra indicato. Il distributore che contemporaneamente alla consegna è incaricato dall' azienda in via continuativa anche del collocamento dei prodotti, viene inquadrato nella categoria di cui al punto b). Le parti si danno atto che con la presente formulazione hanno inteso superare, ai fini dell'attribuzione delle qualifiche, il criterio della territorialità implicito nella precedente pattuizione tenuto conto dell'evoluzione intervenuta nei mezzi di comunicazione.

Sviluppo professionale

Le parti riconoscono il comune interesse alla valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori. Le aziende, pertanto, nell' intento di perseguire la predetta comune finalità, ove se ne presentino le condizioni di realizzabilità, promuoveranno specifiche iniziative di addestramento volte a far acquisire all'Operatore di Vendita le conoscenze professionali necessarie allo svolgimento dei compiti alternativi e/o complementari all' attività di vendita (promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita).

Trasformazione del rapporto

L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro dell'operatore di vendita dovrà essere basata sul criterio della volontarietà di entrambe le parti. Il rifiuto dell'operatore di vendita di trasformare il proprio rapporto di lavoro non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Art. 2 Assunzione

Fermo restando quanto previsto dalla parte generale del presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere anche:
- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'Operatore di Vendita;
- eventuali compiti dell'Operatore di Vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall' eventuale uso di automezzi.

Art. 3 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni. I giorni indicati nel precedente comma devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova il fisso mensile del lavoratore non potrà essere inferiore a quello contrattuale stabilito per la categoria attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall' altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell' anzianità di servizio.

Art. 4 Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa del singolo Operatore di Vendita si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate. La determinazione dei riposi relativi alle due mezze giornate sarà concordata in sede aziendale tenuto conto delle situazioni locali di fatto. Nelle attività che presentano esigenze di carattere stagionale o connesse al lancio pubblicitario dei prodotti, il godimento della giornata o delle due mezze giornate di non presentazione avverrà nei periodi dell'anno in cui saranno cessate le anzidette esigenze.

a) Resta inteso tra le parti che della diversa distribuzione delle presenze in servizio si terrà conto in modo da non alternare il significato della normativa nel senso che le ipotesi previste nel 1° comma debbono essere tra loro equivalenti.

b) Le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale prestazione lavorativa concorrono al raggiungimento delle presenze in servizio di cui al primo comma; le festività coincidenti con un giorno di parziale o totale non prestazione lavorativa non daranno luogo a riposi sostitutivi.

Art. 5 Riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto dalla parte generale del presente CCNL, l'Operatore di Vendita che per ragioni di dislocazione non può, per oltre un mese, recarsi in famiglia, avrà diritto di ottenere in sostituzione del riposo, una licenza corrispondente ai giorni di riposo non fruiti, con facoltà di trasferirsi in famiglia a spese della ditta. L'Operatore di Vendita per l'estero usufruirà del trattamento di cui sopra, compatibilmente con la dislocazione e in seguito a particolari accordi con la ditta.

Art. 6 Permessi retribuiti

In sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto dalla legge n. 54 del 1977 e del DPR n. 792 del 1985, verranno fruiti dai lavoratori altrettanti giorni ovvero mezze giornate di permesso individuale retribuito. I permessi saranno fruiti individualmente, in periodi di minore attività - anche con riferimento all' orario settimanale praticato dall' utenza in relazione alle disposizioni di legge in materia - e mediante

UNILAVORO PMI SEDE NAZIONALE

rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.
Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori permessi per complessive 9 giornate all'anno, con le seguenti decorrenze:
- 2 giornate in ragione d'anno dall'1/7/1984
- 2 giornate in ragione d'anno dall'1/7/1985
- 2 giornate in ragione d'anno dall'1/7/1986
- 3 giornate in ragione d'anno dall'1/7/1992

salvo restando l'assorbimento, fino a concorrenza, di eventuali trattamenti non previsti dal presente contratto, in materia di riduzione, di permessi e ferie.
I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il trenta giugno dell'anno successivo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto.
Le Parti si danno atto che per quanto riguarda la festività civili la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, n. 54, (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 7 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l' onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso l'azienda entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:
a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% (dieci per cento) della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a tre giorni;
b) licenziamento senza preavviso nel caso di assenza oltre tre giorni o in caso di recidiva oltre la terza volta nell'anno solare.

Art. 8 Part time

La disciplina sul part-time si applica agli Operatori di Vendita in quanto compatibile con la disciplina della loro prestazione lavorativa settimanale.

Art. 9 Chiamata alle armi

A modifica di quanto previsto dalla parte generale, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297 durante il periodo trascorso in servizio militare deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, l'equivalente di quanto l'Operatore di Vendita avrebbe percepito, in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, a titolo di:
- fisso mensile;
- indennità di contingenza;
- eventuali scatti di anzianità agli aventi diritto ai sensi dell'art. 14 del presente Protocollo aggiuntivo;
- altri elementi derivanti dalla contrattazione integrativa.

Art. 10 Trasferimenti

L'Operatore di Vendita trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. L'Operatore di Vendita che non accetti il trasferimento determinato da comprovate esigenze tecniche, organizzativi e/o produttive, sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso. All'Operatore di Vendita che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé , per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. E' dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'Operatore di Vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 - oltre un giorno per ogni figlio a carico all'Operatore di Vendita con famiglia. Qualora per effetto del trasferimento l'Operatore di Vendita debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione. Detto rimborso sarà dovuto a condizione che il contratto di affitto sia stato, precedentemente alla comunicazione del trasferimento, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'Operatore di Vendita con un preavviso non inferiore ai 30 giorni. All'Operatore di Vendita che chiede il suo trasferimento, non competono le indennità di cui sopra.

Art. 11 Diarie

La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Nessuna diaria è dovuta all'Operatore di Vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.
Qualora, però, durante l'anno non sia stato mandato in viaggio per tutto il periodo convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio nella misura seguente:
a) se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
b) se invece l'Operatore di Vendita, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti di cui all'art. 2.
Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'Operatore di Vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale aziendale di cui al Titolo V, Sezione prima, del presente CCNL.
Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Art. 12 Trattamento economico di malattia e infortunio
Al lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità	Conservazione del posto	Corresponsione della retribuzione	Corresponsione di mezza retribuzione

presso l'azienda	in mesi	mensile intera fino a mesi	mensile per altri mesi
a) Fino a 6 anni	8	5	3
b) Oltre 6 anni	12	8	4

Per il trattamento economico durante il periodo di malattia o di infortunio si fa riferimento alla retribuzione di fatto. Il lavoratore che, posto in preavviso di licenziamento, cada ammalato o si infortuni, usufruirà del trattamento sopra indicato per tutto il periodo di comporto.
Il lavoratore dimissionario che cada ammalato o subisca un infortunio non professionale usufruirà del trattamento stesso fino alla scadenza del preavviso.
Nel caso invece di infortunio per causa di lavoro, il lavoratore dimissionario usufruirà del trattamento previsto al primo comma del presente articolo, per tutto il periodo di comporto.
Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui alla precedente tabella, qualora il lavoratore raggiunga, in complesso, durante 12 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti alla lettera a), e durante 18 mesi consecutivi i limiti previsti alla lettera b), anche in caso di diverse malattie.
Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell' Operatore di Vendita, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'Operatore di Vendita di riprendere servizio, l'Operatore di Vendita stesso potrà risolvere il rapporto con il diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del tasso di rivalutazione del trattamento di fine rapporto di cui all'art. 2120 c.c.
Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.
Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze, assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:
- € 27.500,00 per morte;
- € 37.500,00 per invalidità permanente totale Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.
Le parti si danno reciprocamente atto che il trattamento economico per infortunio di cui al primo comma dell'art. 12 è comprensivo dell'indennità a carico dell'INAIL.

Art. 13 Tutela del posto di lavoro

Nell' ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, conseguente alla perdita della idoneità a svolgere mansioni di Operatore di Vendita per infortunio sul lavoro l'azienda, qualora proceda entro un anno a nuove assunzioni, riserverà priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempreché il posto disponibile possa essere ricoperto in relazione alla diminuita capacità lavorativa ed alle attitudini personali dell'interessato.
Le aziende con più di 80 dipendenti, sempre che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, a richiesta dell'interessato, assumeranno ex novo, entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro.

Qualora il lavoratore abbia riportato dall' infortunio una invalidità superiore al terzo, dovrà iscriversi nell' elenco degli invalidi del lavoro presso gli uffici provinciali del lavoro, e l'azienda presenterà richiesta di avviamento all' ufficio anzidetto, ai sensi delle norme sul collocamento obbligatorio. Qualora invece l'invalidità non raggiunga il terzo, il lavoratore dovrà iscriversi nelle liste di collocamento di cui la legge 29/4/1949, n. 264.
Le Parti convengono che, in ambedue i casi suddetti, la richiesta di avviamento presentata dall' azienda sarà nominativa, ai sensi dell'art. 33 settimo comma, legge n. 300 del 1970.
Il rifiuto dell'interessato ad espletare le mansioni di nuova assunzione comporta per l'azienda il venir meno dell'impegno di cui ai primi due commi.
Nei casi in cui all' Operatore di Vendita cui sia richiesto espressamente l'uso dell'automezzo sia sospesa la patente per infrazione commesse - dopo l'entrata in vigore del contratto - durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, allo stesso è data facoltà di richiedere, per un periodo massimo di sei mesi, aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art. 14 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (ritenendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale con qualifica di Operatore di Vendita ha diritto a dieci scatti triennali.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascuna categoria, nelle seguenti misure:

Decorrenza	**I Categoria**	**II Categoria**
	€ 15,50	€ 14,46

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 precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Art. 15 Trattamento economico

I Categoria	951,01
II Categoria	796,8

Indennità di contingenza	
I Categoria	530,04
II Categoria	526,11

Per l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica.
Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.
Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da contratti provinciali stipulati con riferimento a tale categoria anteriormente all' entrata in vigore del presente contratto.
Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, in coerenza con la politica sindacale in atto, nel corso della vigenza del presente contratto non saranno stipulati accordi provinciali o settoriali relativi al trattamento economico e/o normativo degli Operatori di Vendita.

Art. 16 Provvigioni
Qualora l'Operatore di Vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine.
Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'Operatore di Vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al sessantacinque per cento. All' Operatore di Vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa.
Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture.
La liquidazione dovrà farsi in base all' importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all' atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima.
All' Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso.
Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente Operatore di Vendita.

Art. 17 Mensilità supplementari
Fermo restando quanto previsto dalla parte generale nel caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, oltre ai dodicesimi relativi ai mesi di servizio effettivamente prestati, competeranno anche i dodicesimi relativi alle assenze anzidette, limitatamente al periodo di obbligatoria conservazione del posto.

Art. 18 Rischio macchina
Fermo restando l'accolto all' Operatore di Vendita della franchigia di € 130,00 per ogni sinistro, le spese di riparazione dell' automezzo per incidenti passivi provocati - senza dolo - dagli Operatori di Vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'ottanta per cento e comunque con un massimale di € 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite

tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L' uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 19 Preavviso per licenziamento e dimissioni

I termini di preavviso sono i seguenti:
a) fino a 5 anni di servizio compiuti: 30 giorni;
b) oltre 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti: 45 giorni;
c) oltre 10 anni di servizio compiuti: 60 giorni.
I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

Art. 20 Trattamento di fine rapporto

Fermo restando quanto previsto dalla parte generale del presente CCNL è facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto l'Operatore di Vendita percepisca, in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (Casse Pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall' azienda.

Art. 21 Trattenimento in sede

Qualora l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto in sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio in base al suo contratto individuale, il rapporto d' impiego si intenderà risolto, su richiesta del viaggiatore stesso, con diritto, da parte di questi, a considerarsi licenziato a tutti gli effetti e a percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

Art. 22 Provvedimenti disciplinari

Fermo restando quanto previsto per le assenze ingiustificate, la inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all' entità delle mancanze e alle circostanze che li accompagnano:
1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
3) multa in misura non eccedente l'importo di mezza giornata di retribuzione;
4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni dieci;
5) licenziamento disciplinare, senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dall' art. 7 del presente Protocollo aggiuntivo ed in quelli di cui all'art. 2119 c.c.
L' importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei Lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 28 Elemento Economico di Garanzia operatori di vendita

	I categoria	**II categoria**
Aziende fino a 10 dipendenti	76 euro	63 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	85 euro	71 euro

Art. 29 Trattamento economico operatori di vendita

A decorrere dalle scadenze appresso indicate agli Operatori di Vendita verrà erogato il seguente aumento salariale:

Decorrenza	1/4/2015	1/11/2015	1/6/2016	1/11/2016	1/8/2017	Totale
I categoria	14,16	14,16	14,16	15,10	22,66	80,24
II categoria	11,89	11,89	11,89	12,68	19,02	67,36

L'aumento salariale di cui al presente articolo può essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.
Per l'Operatore di Vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica.
Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.
Le parti, nel darsi atto che il sistema retributivo previsto dal presente articolo sostituisce ogni altro sistema precedentemente in atto, riconoscono che restano ferme le condizioni di miglior favore derivanti da contratti provinciali stipulati con riferimento a tale categoria anteriormente all' entrata in vigore del presente contratto.
Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, in coerenza con la politica sindacale in atto, nel corso della vigenza del presente contratto non saranno stipulati accordi provinciali o settoriali relativi al trattamento economico e/o normativo degli Operatori di Vendita.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AGENZIE DI SCOMMESSE

Premessa

Contratti di reinserimento

Per favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro nel settore, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL Terziario, fermi restando i presupposti ivi disciplinati, potranno stipularsi contratti di reinserimento anche con soggetti aventi professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, con i quali siano intercorsi, negli ultimi diciotto mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa documentabili, della durata complessiva non inferiore a mesi sei, con la medesima azienda o con altre del settore.

Art. 1 Classificazione del personale

Le parti firmatarie di seguito procedono all'individuazione e conseguente inquadramento contrattuale delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell'accettazione delle scommesse sportive.

1° livello

- responsabile di area –

Profilo esemplificativo: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione;

- direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
- quotisti

Profilo esemplificativo: elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate

2° livello
- responsabile di agenzia
Profilo esemplificativo: gestisce una agenzia di scommesse con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite.

3° livello
vice responsabile di agenzia
Profilo esemplificativo: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza

4° livello
referente di sala
Profilo esemplificativo: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate, e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa.
addetto quote
Profilo esemplificativo: predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di primo livello.

5° livello
addetto scommesse
Profilo esemplificativo: addetto alla ricezione ed al pagamento delle giocate previa autorizzazione anche meccanografica / informatica (sportellista).

Art. 4 Permessi retribuiti
Vedi parte generale.

Art. 5 Ferie
Il personale di cui al presente accordo ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno esclusi i riposi settimanali e le festività settimanali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanti sono i riposi settimanali e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
Nei confronti dei lavoratori assunti antecedentemente all'1/1/2000 che già usufruivano di un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi verranno mantenute le condizioni di miglior favore.
Nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile.

Art. 6 Scatti di anzianità
Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Agenzia nel corso di tutto il rapporto di lavoro ed indipendentemente dagli eventuali passaggi di livello il lavoratore ha diritto ad un massimo di sei aumenti biennali.
Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità di servizio.

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

Il passaggio al livello superiore, come pure le eventuali variazioni in aumento del minimo contrattuale, nel corso del biennio intercorrente fra l'uno e l'altro aumento periodico non comportano, al momento della maturazione del successivo aumento, la rivalutazione degli aumenti periodici pregressi.
L'importo di ciascuno degli aumenti periodici è determinato in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento e nella seguente misura:

Inquadramento Livello	euro
1°	30,99
2°	33,57
3°	35,12
4°	38,73
5°	43,90

Art. 7 Minimi tabellari

V. parte generale

Art. 8 Lavoro ordinario domenicale

Ai dipendenti delle aziende del settore che, ai sensi dell'art. 5 della legge 22/2/1934, n. 370, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 20% (venti per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui alla parte generale.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO PER I DIPENDENTI DA STUDI PROFESSIONALI O ENTI CHE SI OCCUPANO DI IGIENE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale ai rapporti di lavoro dei soggetti che svolgono le attività di sotto elencate e al loro personale dipendente.
1) Professionista o Studio Professionale, specializzato in uno o più dei seguenti settori: sicurezza sul lavoro, rifiuti, Energia, Qualità, Ambiente;
2) Professionista o Studio Professionale specializzato nel settore dell'Ingegneria clinica o comunque attivo nel campo della gestione sicura, appropriata ed economica delle tecnologie e delle apparecchiature in ambito clinico;
3) Professionista, Studio Professionale, Ente specializzato nella valutazione, installazione, manutenzione adeguamento della strumentazione e delle attrezzature in uso nei servizi sanitari e la collaborazione con gli operatori sanitari nell'utilizzo di metodologie ingegneristiche per la soluzione di problemi clinici e gestionali;
4) Professionista, Studio professionale Ente Specializzato nella valutazione dell'adozione e corretta gestione dei Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro;

5) Professionista, Studio Professionale, Ente che opera nell'ambito dello sviluppo sostenibile: studi sul ciclo dio vita di un prodotto, progetti ad impatto ambientale zero, etichette ambientali di prodotto, carbon footprint tCO2eq
6) Professionista, Studio Professionale, Ente che opera prevalentemente nel settore della Medicina del Lavoro, anche con l'ausilio di mezzi mobili;
7) Professionista, Studio Professionale, Ente operante nel campo della sicurezza sul lavoro, sia nell'ambito della formazione che della consulenza;
8) Società ed Enti di formazione;
9) Altre attività che operino in aree riconducibili alle precedenti declaratorie.

Art.2 – Condizione di miglior favore

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivano.

Art. 3 – Classificazione del personale

Il personale è classificato su 6 livelli aventi ciascuno una declaratoria valida per tutto il settore.

QUADRI

A questo livello appartengono i lavoratori che conducono operativamente e tecnicamente i diversi rami dell'azienda, assumendosi dirette responsabilità nella gestione delle procedure e nella direzione del restante personale.

1° LIVELLO
A questo livello appartengono i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore o di titolo di studio equipollente, legalmente riconosciuto, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività dell'azienda con ampi poteri decisionali e di iniziativa.
In particolare
– responsabile/Coordinatore del corpo docente (formatori)
– Responsabile dell'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi;
– Coordinatore scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM);
– Coordinatore editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico;
– Responsabile di grafica editoriale (progettazione, locandine, depliant, programmai ecc.)
– Responsabile dei consulenti;
– Responsabile dei valutatori/asseveratori di Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro;
– Responsabile della medicina del Lavoro;
– Laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs 81/08 art. 32 comma 5;
– Soggetti abilitati ai sensi di legge a ricoprire l'incarico di Medico Competente, così come definito dal D.Lgs. 81/08 art. 2 comma 1, lettera h con i requisiti previsti dal D.Lgs 81/07 art. 38;
– Responsabile dell'ingegneria clinica;

– Responsabile dell'area dello sviluppo sostenibile;
– Responsabile commerciale
– Responsabile delle relazioni pubbliche
– Responsabile ricerche statistiche
– Responsabile della qualità aziendale
– Direttore di logistica
– Product Manager
– System Manager;
– La Manager – Security Manager – Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti (coordinamento progettisti, disegnatori)
– Capo ufficio tecnico;
– Capo ufficio amministrativo
– Esperto di sviluppo organizzativo
– Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
– Consulente di supporto al Servizio di Prevenzione e Protezione;
– Analista sistemista
– RSPP – Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione;
– RLST- Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale Senior;
– CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione
– CSE Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione

2° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto con specifiche ed elevate capacità tecnico-professionali con autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali del Titolare dell'Azienda nonché con eventuali responsabilità di settori che implichino coordinamento e controllo dell'attività di altri dipendenti ed analoghe responsabilità per quanto riguarda il rispetto di scadenze legislative o amministrative.
In dettaglio:
– laureati in possesso di una delle lauree previste dal D.Lgs. 81/07 art. 32 comma 5;
– soggetti abilitati ai sensi di legge a ricoprire l'incarico di Medico Competente così come definito dal D. Lgs. 81/08 art. 2 comma 1 lettera h con i requisiti previsti dal D.Lgs. 81/08 art. 38;
– Laureati abilitati ai sensi di legge ad effettuare prelievi, lettura degli elettrocardiogrammi degli elettro-encefalogrammi addetti alla batteriologia e alla chimica clinica;
– Tecnico audiometrista muniti del relativo e specifico titolo di studio conseguito a norma di legge (professione tecnico sanitaria – DM 14.09.1994 n. 667 – G.U. 03.12.1994 n. 283);
– Tecnico competente in acustica ambientale, muniti della relativa abilitazione conseguita a norma di legge (DPCM 31.03.98 – GU 26.05.98 n. 120);
– Tecnico competente in materia di valutazione/asseverazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, di vantata esperienza professionale e qualificato a seguito di specifica formazione dimostrata o certificata, riconosciuto da Ente Bilaterale e/o da Associazione di rappresentanza professionale o di categoria;
– Ortottista (assistente di oftalmologia);
– Infermiere professionale con mansioni di coordinamento di colleghi e/o addetti tecnici;
– Addetto senior all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi;

– Addetto senior al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM);
– Addetto senior al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico;
– Grafico editoriale Senior (progettazione locandine, depliant, programmai, ecc.)
– Formatore senior;
– Formatore Tutor
– Capi ufficio tecnici e amministrativi
– Contabili con responsabilità di controllo delle procedure amministrative
– Addetti alla segreteria di direzione
– Capi Servizio qualità
– Addetto amministrativo con conoscenze generali e complessive tecnico legali sul diritto del lavoro
– Addetto all'Ufficio Tecnico (esecuzione di progetti o di parte di essi)
– Progettista – progettista disegnatore
– Contabile di concetto
– Segretari di direzione con mansioni di concetto;
– Assistente del product manager
– Specialisti di controllo di sistemi di gestione della qualità (auditor di sistema)
– Analista di procedure organizzative
– RSPP – Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione
– RLST – Responsabile Lavoratori per la Sicurezza Territoriale
– CSP – Coordinatore Sicurezza in fase di Progettazione
– CSE – Coordinatore Sicurezza in fase di Esecuzione
– Consulente di supporto all'iter per l'ottenimento della certificazione di qualità
– Consulente di supporto al Servizio Prevenzione e Protezione
– Addetto amministrativo con competenze di diritto del lavoro
– Web Master

3° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico professionali comunque acquisite:
in dettaglio:
– addetti all'ufficio tecnico
– addetto junior all'organizzazione di eventi, meeting congressi e corsi
– addetto junior al coordinamento scientifico ed editoriali di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
– Addetto junior al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
– Grafico editoriale junior (progettazione locandine, depliant, programmi ecc.)
– Formatore Junior
– Analisti chimici
– Infermieri professionali
– Tecnici di lavoratorio
– Auditor dei sistemi di gestione delle qualità
– Responsabile del controllo qualità
– Tecnico competente in materia di valutazione/assevereazione di sistemi gestionali per la sicurezza sul lavoro, qualificato a seguito di specifica formazione dimostrata o

UNILAVORO FMI SEDE NAZIONALE

certificata, riconosciuto da Ente Bilaterale e/o da associazione di rappresentanza professionale o di categoria
– Contabile d'ordine
– Disegnatore non progettista con mansioni relative e/o sviluppo di particolari esecutivi
– addetto a mansioni d'ordine di segreteria
– Impiegato amministrativo
– Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte)
– Tecnico informatico

4° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze e particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite.
In dettaglio:
– Addetto all'organizzazione di eventi, meeting, congressi e corsi
– Addetto al coordinamento scientifico ed editoriale di corsi di formazione continua in medicina (ECM)
– Addetto al coordinamento editoriale di riviste, newsletter e comunicazioni in ambito tecnico e medico
– Addetti di segreteria
– Addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblica che privati
– Autisti
– Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
– Contabili d'ordine
– Infermieri generici
– Esecutori di prove strumentali e registrazione dei dati (fonometrici, valutazione vibrazioni, tecnici di laboratorio, monitoraggio ambientale)
– Esecutore prove di laboratorio
– Tecnico informatico generico
– Tecnico rilievi topografici geologici sulla qualità dell'aria
– Addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori
– Addetti all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici
– Addetti al ricevimento ed alla prima lavorazione dei dati
– Operatore generico
– On Line assistant (Help Desk)

5° LIVELLO

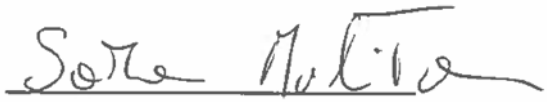
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni ausiliarie con conoscenza tencico pratica comunque acquisiste.
A questo livello appartengono i lavoratori neoassunti con iter di carriera prefissati per i livelli Quarto e Quinto.
In dettaglio:
– Archivista
– Centralinista
– Portiere o Custode
– Fattorino

- Addetto alla pulizia
- Addetto allo smistamento delle partiche
- Stenodattilografo o fatturista o protocollista

Art. 4 – Clausola di rinvio

Per tutto quanto riguarda la parte normativa e la parte retributiva, si rimanda integralmente alla sezione “Commercio” del presente CCNL da intendersi qui integralmente riprodotto e trascritto.

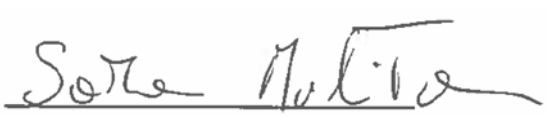
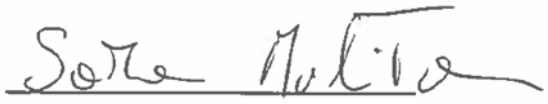
Decorrenza e durata
Il presente CCNL ha validità a partire dal 28/01/2025 fino al 27/01/2030.
Il contratto è rinnovabile tacitamente, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte sei mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

Organizzazione	*firme*
UNILAVORO - PMI	
FUTURO IMPRESA	
CISALP	

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le delegazioni trattanti indicano, la Parte firmataria, UNILAVORO PMI, nella persona del Legale Rappresentante Dott. Vito Frijia a trasmettere il testo contrattuale al CNEL e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Organizzazione	*firme*
UNILAVORO PMI	



FUTURO IMPRESA	
CISALP