

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo

In vigore dal 01/01/2025 al 31/12/2027

L'anno 2025 il giorno 15 del mese di gennaio in Roma, presso la sede della
CONFAZIENDE, in Via Collina 48,

tra

CONFAZIENDE PMI – Confederazione delle Aziende – C.F.: 95203030655, rappresentata
dal Dott. Enrico Parisi;

e

CONFENALP – Confederazione Nazionale lavoratori dipendenti, C.F.:
95203670658 rappresentata dal Dott. Michele D'Auria;

si è addivenuti alla stipula del Contratto Collettivo Nazionale Commercio, Terziario,
Distribuzione e Servizi.

Roma , 15 gennaio 2025



Sommarrio

CAMPO DI APPLICAZIONE.....	8
Turismo e Pubblici Esercizi:	13
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	14
ART.1 - REQUISITI PER L'ACCESSO.....	14
ART.2 - PERIODO DI PROVA.....	15
ART.3 - MANSIONI LAVORATIVE E PASSAGGI DI LIVELLO.....	15
ART.4 - SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO.....	17
ART.5 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA-RLS/RLST	17
ART.6 - ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO.....	18
Reperibilità	20
ART.7 - SOSPENSIONE DEL LAVORO E RECUPERI	20
Flessibilità dell'orario di lavoro	21
ART.8 - BANCA DELLE ORE.....	22
ART.9 – LAVORO STRAORDINARIO	22
Personale direttivo.....	23
ART.10 – LAVORO NOTTURNO.....	23
ART.11 – RIPOSI SETTIMANALI E RIPOSI COMPENSATIVI	24
Riposi Settimanali, Festività, Riposi Compensativi e Riposi Retributivi.....	24
ART.12 - PERMESSI RETRIBUITI.....	25
ART.13 – PERMESSI PER DECESSO E GRAVI INFERMITÀ	25
ART.14 - CONGEDI PER GRAVI PROBLEMI FAMILIARI	26
ART.15 – LAVORO FESTIVO.....	27
ART.16 - FERIE	28
ART.17 – DIRITTO ALLO STUDIO.....	28
ART.18 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE	29
ART.19 – DISCIPLINA DELLA RICHIESTA DI CONGEDO	30
ART.20 – CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO.....	31
ART.21 – NORMALE RETRIBUZIONE	31
ART.22 –RETRIBUZIONE DI FATTO – TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONE.....	31
ART.22 BIS – CONTRATTO DI REINserIMENTO.....	33
Divieti	33
ART.23 – ASSORBIMENTI	34




ART.24 – TRATTAMENTO PERSONALE DI VENDITA A PROVVIGIONE	34
ART.25 - TREDICESIMA MENSILITÀ	35
ART.26 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ	35
ART.27 - PREMIO DI RISULTATO.....	35
Dichiarazione a verbale	36
ART.28 - SCATTI DI MERITO O DI PROFESSIONALITÀ	36
ART.29 - INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DI DENARO.....	36
ART.30 – ASSENZE	36
ART.31 – MALATTIA.....	37
ART.32 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE	37
ART.33 - PERIODO DI COMPORTO	38
ART.34 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA	39
ART.35 – INFORTUNIO.....	39
ART.36 - ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ	40
ART.37 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA	40
ART.38 - ASPETTATIVA.....	41
ART.39 - CONGEDI PARENTALI	41
ART.40 - CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP	42
ART.41 - CONGEDO MATRIMONIALE	43
ART.42 – TRASFERTE E MISSIONI	43
ART.43 – RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO	44
ART.44 - TRASFERIMENTO	44
ART.45 – DISTACCO	45
ART.46 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO	45
ART.47 - CARATTERE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E L'ENTITÀ	46
- Ammonizione verbale	46
- Sospensione.....	47
- Licenziamento.....	47
ART.48 - PROCEDURE IN CASO DI LICENZIAMENTO.....	49
ART.49 – SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE	50
ART.50 – PREAVVISO.....	51
ART.51- PREAVVISO ATTIVO	52
ART.52 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	52




Determinazione del TFR.....	52
Richiesta di anticipazione	53
Corresponsione del TFR	54
ART.53 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA	54
ART.54 - CRISI AZIENDALI	55
ART.55 - CAMBIO DI APPALTO	56
APPRENDISTATO	58
ART.56 - TIPOLOGIE CONTRATTO DI APPRENDISTATO	58
ART.57 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	59
Livello di inquadramento:	60
ART.58 - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, ...	62
IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE.....	62
ART.59 – APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA.....	63
ART.60 - LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO.....	64
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale	64
Apprendistato professionalizzante.....	65
Apprendistato di alta formazione e ricerca	65
ART.61 - PROPORZIONE NUMERICA.....	65
ART.62 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO	66
ART.63 - PARERE DI CONFORMITÀ	66
ART.64 - PERIODO DI PROVA.....	66
ART.65 - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO.....	66
ART.66 - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	67
ART.67 - DOVERI DELL'APPRENDISTA.....	67
ART.68 - TRATTAMENTO NORMATIVO	68
ART.69 – MALATTIA.....	68
ART.70 - INFORTUNIO	68
ART.71 - DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO	69
ART.72 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE	69
ART.73 – DURATA DEL PERIODO DI FORMAZIONE.....	69
ART.74 - CONTENUTI DELLA FORMAZIONE.....	70
ART.75 – APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI.....	71
ART.76 - RINVIO ALLA LEGGE	71




CONTRATTI FLESSIBILI.....	72
ART.77 - LAVORO PART TIME - TIPOLOGIA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	72
ART.78 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	72
ART.79 – ASSUNZIONE.....	72
ART.80 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE	73
ART.81 - CLAUSOLE DI FLESSIBILITÀ ED ELASTICHE	73
ART.82 - PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE.....	74
ART.83 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO.....	75
ART.84 - CONSISTENZA DELL'ORGANICO AZIENDALE	75
ART.85 - DIRITTO DI PRECEDENZA.....	76
ART.86 - LAVORO INTERMITTENTE - DEFINIZIONE.....	76
ART.87 – ASSUNZIONE.....	77
ART.88 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ.....	78
ART.89 – RETRIBUZIONE	79
ART.90 - CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE	79
ART.91 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO (APPOSIZIONE DEL TERMINE	79
AL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO PUÒ ESSERE APPOSTO UN TERMINE)	79
Periodo di prova	80
ART.92 - PROROGHE E RINNOVI.....	81
ART.93 - PROPORZIONE NUMERICA.....	81
ART.94 - DIRITTO DI PRECEDENZA.....	82
ART.95 - TRATTAMENTO ECONOMICO.....	82
ART.96 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPUGNAZIONE	83
ART.97 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - SFERA DI APPLICABILITÀ.....	83
ART.98 - PROPORZIONE NUMERICA.....	83
ART.99 – TUTELA DEL LAVORATORE, ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE	84
ART.100 – RETRIBUZIONE.....	84
ART.101 - DISPOSIZIONI COMUNI AI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE	85
ART.102 -LIMITI AL RICORSO COMPLESSIVO DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE	85
ART.103 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING)	85
ART.104 - SFERA DI APPLICABILITÀ.....	86
ART.105 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO	86




ART.106 - DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE A DISTANZA	87
ART.107 – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE	87
ART.108 - POTERI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO.....	88
ART.109 - DOTAZIONI STRUMENTALI E UTENZE	88
ART.110 - ORARIO DI LAVORO	89
ART.111 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE	89
ART.112 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE.....	90
ART.113 – C.O.A.S.C.O. – CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE	90
ART.114 – ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL LAVORO IN SGLA EBINNOVA	90
ART.115 – FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE EBINNOVA	93
ART.116 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	93
ART.117 - CONCILIAZIONE CONTROVERSIE IN SEDE SINDACALE	94
Il tentativo obbligatorio di conciliazione	94
Risoluzione della lite in via arbitrale.....	94
INQUADRAMENTO.....	95
ART.118 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	95
QUADRI.....	95
Disposizioni peculiari per i quadri	96
PRIMO LIVELLO	96
SECONDO LIVELLO	96
TERZO LIVELLO.....	97
QUARTO LIVELLO	97
QUINTO LIVELLO	98
SESTO LIVELLO.....	98
SETTIMO LIVELLO	99
Dettaglio della classificazione per i lavoratori di imprese che svolgono	99
attività esclusiva nell’ICT	99
Dichiarazione congiunta	102
APPENDICE	102
PROTOCOLLO PER GLI OPERATORI DI VENDITA	102
Art.1 – Classificazione del personale.....	102
Art.2 - Contenuti della lettera di assunzione	103
Art.3 – Periodo di prova	103




Art.4 – Prestazione lavorativa settimanale	103
Art.5 – Lavoro a tempo parziale	103
Art.6 – Trasferimento	103
Art.7 – Diarie varie	104
Art.8 – Termini di preavviso	104
Art.9 – Provvigioni	104
Art.10 - Trattamento economico	104
Art.11 – Uso dell'automezzo	105
Art.12 – Premio.....	105
Art.13 - Infortunio sul lavoro.....	105




CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende, del settore terziario, commercio, della distribuzione e servizi anche in forma cooperativa, dei pubblici esercizi, del turismo, ed il relativo personale dipendente.

Alimentazione:

Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;

Commercio a posto fisso e itinerante per i mercati rionali e comunali;

Commercio all'ingrosso di generi alimentari;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;

Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;

Commercio all'ingrosso, al dettaglio e in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;

Commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigiana);

Rivendite di pollame e selvaggina;

Salumerie, salsamenterie e pizzicherie;

Importatori e torrefattori di caffè;

Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari;

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano anche in forma esclusiva o prevalente – di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

Fiori, piante e affini:

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante ornamentali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di piante aromatiche e officinali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;

Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti naturali, erboristici e preparati in genere, alimentari e integratori;



Produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali ed aromatiche;
Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano – anche – in forma esclusiva o prevalente – di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

Merci d'uso e affini:

Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;

Rivendite e magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;

Gestori di impianti di distribuzione carburante;

Aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;

Negozi, grandi magazzini, ogni tipologia di attività svolta in un settore merceologico collegato e diretta all'espletamento di attività commerciali, in relazione agli spazi occupati, svolte anche a seguito di modifiche derivate dalla revisione delle autorizzazioni necessarie;

Magazzini a prezzo unico;

Elettrodomestici, apparecchi TV, radiofonici, computer e accessori, telefonia fissa e mobile in qualsiasi forma commercializzata anche in rete franchising e impianti di sicurezza;

Tessuti di ogni tipologia, maglierie, mercerie, filati, merletti, trine, confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere;

Commercianti sarti/e, mode e novità, forniture per sarti di qualsiasi tipologia;

Camicerie e affini, busterie, cappellerie, modisterie;

Abiti usati, abiti a noleggio, abiti in scambio;

Articoli sportivi;

Calzature, accessori per calzature;

Pelliccerie, pelletterie, guanti, calze, trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;

Valigie, borse e articoli da viaggio, ombrelli, rivette ture, corderie e affini;

Commercianti in lane e materassi, tappeti, arazzi, tende;

Profumerie, bigiotterie e affini;

Articoli casalinghi, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, cornici, chincaglierie, specchi e cristalli;

Articoli per regalo, giocattoli e oggettistica di ogni tipologia, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri, oggetti e prodotti tipici e/o per turisti, prodotti artistici e dell'artigianato, case di vendita all'asta, articoli per fumatori;

Oreficerie e gioiellerie, metalli e pietre preziose naturali o sintetici, perle, argenterie, articoli di orologeria, bigiotteria e accessori;

Librai, incluse le rivendite di libri usati o di scambio e le librerie delle case editrici, distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;

Cartolai, grossisti di cartoleria e cancelleria o dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria, da disegno, commercianti di carta da macero;



Ferramenta e coltelli, rivettature e acciaio, metalli non ferrosi, rottami, macchine in genere, articoli di ferro e metalli;
Lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
Articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
Rivenditori di edizioni musicali;
Strumenti musicali;
Francobolli per collezione;
Mobili e macchine per ufficio;
Tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
Vaccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi;
Lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
Pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli, pelli crude, ovine e caprine nazionali, pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria,
pelli conciate (suole, tomaie, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria varia, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
Armi e munizioni;
Ottica e fotografia;
Materiale chirurgico e sanitario;
Apparecchi scientifici, articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);
Autoveicoli, concessionari e commissionari di vendita, importatori ivi compreso il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e riparazioni, cicli e motocicli, ivi compreso l'esercizio del posteggio o noleggio con o senza officine o laboratori assistenza e riparazioni, parti di ricambio e accessori per auto motocicli pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso petrolio agricolo);
Gestori di impianti di distribuzione carburante, aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione, carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
Imprese di riscaldamento;
Laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi grès e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti, isolante, materiali da pavimentazione, da rivestimento e impermeabilizzante (mattonelle, marmette, maioliche, piastrelle di cemento e di grès); altri materiali da costruzione;
Prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;



Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico – farmaceutici;
Legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, etc.;
Rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
Prodotti per l'agricoltura quali fertilizzanti, insetticidi, anticrittogamici, materiale enologico, sementi da prato, da giardino, da orto, da cereali, mangimi e pannelli, piante non ornamentali, macchine e attrezzi agricoli ovvero ogni altro prodotto di uso agricolo;
Pesi e misure, pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche;
Macchine per cucire;
Commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto C);
Ausiliari del commercio e commercio con l'estero:
Agenti e rappresentanti di commercio;
Commissionari;
Mediatori pubblici e privati;
Compagnie di importazione, di esportazione e case per il commercio internazionale, compreso le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;
Commercio di autoveicoli, motoveicoli, natanti, imbarcazioni e velivoli di qualsiasi tipologia, alimentazione e cilindrata, anche usati, ivi comprese annesse officine di assistenza, noleggio di veicoli e soccorso stradale;
Imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo;
Fornitori di enti pubblici e privati, compresi i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio, altro;
Stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili, esclusi quelli costituiti da industriali all'interno e al servizio delle proprie aziende;
Agenti di commercio preposti da Case commerciali e/o da Società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori.
Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone;
Agenzie di ricerca e selezione del personale;
Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato;
Agenzie di intermediazione;
Servizi di informatica, telematica, robotica;
Servizi di revisione contabile, auditing;
Imprese di leasing;
Recupero crediti e factoring;
Consulenza, direzione e organizzazione aziendale;
Servizi di gestione e amministrazione del personale;
Servizi di gestione fiscale, tributaria ed elaborazione dati;



Servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, ivi compreso il lavoro in somministrazione;

Agenzie di informazioni commerciali:

Ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;

Servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;

Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;

Servizi di progettazione industriale, engineering;

Società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;

Controllo di qualità e certificazione dei prodotti;

Aziende di pubblicità;

Concessionarie di pubblicità;

Promozione vendite;

Agenzie pubblicitarie;

Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;

Agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;

Agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;

Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;

Uffici residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;

Servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;

Servizi fiduciari;

Società di carte di credito;

Uffici cambi extra bancari;

Attività di garanzia collettiva fidi;

Aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;

Buying office;

Agenzie brokeraggio;

Intermediazione merceologica;

Recupero e risanamento ambiente;

Altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;

Agenzie di operazioni doganali;

Servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopatura;

Servizi di traduzioni e interpretariato;

Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;

Autoscuole;

Autorimesse e auto riparatori non artigianali;

Aziende del settore della sosta e dei parcheggi;



Agenzie di servizi matrimoniali;
Agenzie investigative;
Vendita di multiproprietà;
Agenzie di scommesse;
Servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
Agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
Altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da enti o società che erogano servizi.

Turismo e Pubblici Esercizi:

Bar;
Caffè;
Gelaterie;
Snack Bar;
Bottiglierie e fiaschetterie;
Ristoranti;
Trattorie;
Osterie;
Pizzerie;
Tavole Calde;
Self-Service;
Fast-Foods;
Rosticcerie;
Paninoteche;
Friggitorie;
Locali notturni;
Sale da Ballo;
Sale da Gioco;
Posti di ristoro;
Spacci aziendali;
Aziende di ristorazione collettiva;
Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta: campeggi, villaggi, stabilimenti balneari e agriturismi;
Imprese viaggi e turismo;
Alberghi diurni;
Aziende alberghiere;
Alberghi;
Motel;



Pensioni;
Locande;
Fittacamere;
Ostelli;
Residence;
Colonie climatiche;
Pubblici esercizi di qualunque natura.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART.1 - REQUISITI PER L'ACCESSO

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi vigenti.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

- data di assunzione;
- tipologia e durata del rapporto;
- orario di lavoro, le condizioni di lavoro straordinario e di cambiamento turni;
- qualifica di inquadramento, il livello e le mansioni iniziali;
- trattamento economico di base, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- sede/i di lavoro;
- durata del periodo di prova;
- durata delle ferie e delle varie tipologie di congedi retribuiti;
- procedura, forma e termini del preavviso per recesso;
- indicazione del CCNL applicato, anche aziendale, con specifica delle parti sottoscrittrici;
- identità delle parti e indicazioni della sede o domicilio del datore di lavoro, compresa quella dei co-datori se presenti;
- identità delle imprese utilizzatrici, nel caso di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione lavoro;
- specifica della formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);
- indicazione degli enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;
- informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.
- Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda consegnerà al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.



All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

- Certificato di residenza;
- Titoli di Studio e altri titoli professionali;
- Attestati di formazione a corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08;
- Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
- Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- Curriculum Vitae;
- Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

ART.2 - PERIODO DI PROVA

Il patto di prova, contestuale all'assunzione, è integrato nella relativa lettera sottoscritta dal lavoratore interessato.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e primo livello: 6 mesi; altri livelli: 3 mesi.

I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute.

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro.

Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

ART.3 - MANSIONI LAVORATIVE E PASSAGGI DI LIVELLO

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.



In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:

- per evitare il licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo;
- quando il lavoratore, a seguito di visita medica, non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto.

Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati alla specifica mansione della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'art.2113 C.C. o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi.

- **Mansioni promiscue**

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal secondo al sesto potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

- **Mutamento di mansioni**

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

- **Passaggi di livello**



La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

Non sono assorbibili gli scatti di merito.

ART.4 - SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia. In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 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.

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti alla sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al D. Lgs 81/08, le Parti riaffermano l'importanza che le norme di tutela previste nel Testo Unico - D. Lgs 81/08 vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

ART.5 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA-RLS/RLST

RLS - Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

La formazione e l'aggiornamento annuale del RLS possono essere effettuati anche in modalità fad/e-learning.

L'RLS ha diritto, per l'esercizio della propria attività, a permessi retribuiti pari a 8 ore annue.



RLST - Le aziende che vogliano avvalersi del servizio RLST, faranno riferimento all'ente bilaterale EBINNOVA.

L'RLST, come previsto dal D.Lgs. 81/08, esercita le attribuzioni previste dagli articoli 47, 48, 50 del D.lgs. 81/08;

accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le attività delle imprese;

è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'impresa ovvero nell'unità produttiva.

L'azienda che intende avvalersi di un RLST fa richiesta all'ente bilaterale EBINNOVA e si impegna a versare un contributo annuale parametrato all'organico aziendale come da seguente tabella:

Dimensione aziendale	Contributo annuale
Fino a 5 lavoratori	€ 125,00
Da 6 a 10 lavoratori	€ 150,00
Oltre 10 lavoratori	€ 200,00

L'RLST frequenta un corso di formazione di 64 ore in materia di sicurezza e di salute concernente i rischi specifici presenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di designazione. L'aggiornamento periodico annuale è fissato in 8 ore.

La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning appartenenti al circuito CONFAZIENDE - EBINNOVA sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

ART.6 - ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate per la generalità dei lavoratori, 38 per i dipendenti da aziende che si occupano di vendita al pubblico nei magazzini a prezzo unico, ipermercati, grandi magazzini, supermercati alimentari e cash and carry, 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione, 45 per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione carburanti. Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

Particolari criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.



Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Il tempo passato a disposizione dell'impresa in attesa di impiego o per il trasferimento da un posto di lavoro ad un altro, nell'ambito del normale orario di lavoro, è considerato come lavoro effettivo.

Nel caso in cui il lavoratore presentatosi in orario non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore a quella prevista, ha diritto alla retribuzione senza decurtazione per le ore non lavorate.

Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le Parti, ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.Lgs 66/2003, riconoscono idonea l'adozione di una articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. A livello aziendale, tramite appositi accordi sottoscritti tra le Parti stipulanti il presente contratto, verranno concordate le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al comma precedente da ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento verranno rimborsate dal datore di lavoro.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL.

I lavori di manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti, e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo visibile e chiaro a tutti i dipendenti.

Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.



Da tali regimi di orario sono escluse le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali:

- custodia anche di magazzino
- guardiani diurni e notturni
- portieri
- personale addetto all'estinzione degli incendi
- sorveglianti
- personale addetto agli impianti di riscaldamento e ventilazione, produzione e trasformazione energia elettrica

Reperibilità: Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.

Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.

La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

ART.7 - SOSPENSIONE DEL LAVORO E RECUPERI

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture. Le modalità di recupero sono definite in sede



aziendale.

La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

Flessibilità dell'orario di lavoro

In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.

Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le ore contrattualmente previste nell'arco di un periodo di dodici mesi.

Pertanto, le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi.

Le ore lavorate in eccedenza a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa consentirlo.

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

L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della Flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.

Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della Flessibilità.

Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita dei figli, allo scopo di meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa. Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sottoelencate:

- personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- capi reparto o capi turno;
- manutentori;
- lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
- nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).



ART.8 - BANCA DELLE ORE

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi supplementari 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.

Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.

Qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, al netto della quota già corrisposta in precedenza.

Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

ART.9 – LAVORO STRAORDINARIO

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

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso



l'assunzione di altri lavoratori;

casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

Le parti concordano che il 100% del monte ore previsto, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 22 del presente contratto:

lavoro straordinario diurno (dalla 41^a alla 48^a ora settimanale) 15%

lavoro straordinario diurno (eccedenti la 48^a ora settimanale) 20%

lavoro straordinario notturno esclusi i turni regolari di servizio (dalle ore 22 alle ore 6) 50%

lavoro straordinario festivo e di domenica 30%

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Personale direttivo

Al personale direttivo, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo:

1. la quota oraria della retribuzione maggiorata del 35% per le ore di straordinario svolte durante le festività e per le ore di straordinario effettuate di notte (non durante i turni regolari di servizio);
2. la maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, per le ore svolte nel giorno di domenica.

ART.10 – LAVORO NOTTURNO

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno:



Settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi: lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00;

Settore Turismo e dei Pubblici Esercizi: lavoro prestato tra le 23.00 e le 6.00;

Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto 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.

ART.11 – RIPOSI SETTIMANALI E RIPOSI COMPENSATIVI

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano – può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall' art. 9 da considerarsi omnicomprensive e non cumulabili.

Resta fermo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tali maggiorazioni sono omnicomprensive e non cumulabili.

Qualora una delle festività elencate all'art.15 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

Riposi Settimanali, Festività, Riposi Compensativi e Riposi Retributivi

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Se le esigenze organizzative lo permettono, il lavoratore potrà beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le Parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.



Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni domenicali:

- I lavoratori aventi figli di età inferiore ai 3 anni;
- I lavoratori che assistono soggetti portatori di handicap o persone non autosufficienti conviventi; Altre ipotesi potranno comunque essere concordate in sede di contrattazione aziendale.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione.

ART.12 - PERMESSI RETRIBUITI

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.

Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

ART.13 – PERMESSI PER DECESSO E GRAVI INFERMITÀ

In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore e la lavoratrice 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 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, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.



Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il familiare del lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. 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.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

ART.14 - CONGEDI PER GRAVI PROBLEMI FAMILIARI

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice civile 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. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo – di norma con la precisazione della durata minima dello stesso – e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.



L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi dieci giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso.

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a sette giorni.

ART.15 – LAVORO FESTIVO

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile (Festa della Liberazione);
- e) 1° maggio (Festa del lavoro);
- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1° novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.



Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

ART.16 - FERIE

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie nei periodi di minor lavoro.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi nell'arco dell'anno.

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

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.17 – DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, 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 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 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.

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 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 a tale data. I permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti 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. 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 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 a tre mesi prima dell'inizio del corso di studio o comunque a tre mesi dalla eventuale effettiva fruizione dei permessi.

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 comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA 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 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 d'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.

È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

ART.18 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, 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.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSA.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore 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.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

ART.19 – DISCIPLINA DELLA RICHIESTA DI CONGEDO

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, 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 ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.13, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.



Quando la richiesta di congedo è 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 dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

ART.20 – CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

ART.21 – NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale conglobata
- b. premi di risultato variabili
- c. Eventuali EDR, terzi elementi, trattamenti integrativi
- d. scatti di merito o professionalità
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

ART.22 –RETRIBUZIONE DI FATTO – TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONE

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.21 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

La paga base nazionale conglobata è determinata sulla base dei minimi retributivi individuati dalla Tabella A del presente CCNL.

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene



dividendo l'importo mensile per "164" per il personale con orario normale di trentotto ore settimanali, "168" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali, "182" per il personale con orario normale di quarantadue ore settimanali e "195" per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali.

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 al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 2° e 6° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:

- primo anno: 7,5%
- secondo anno: 5%

Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'EBINNOVA, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le Parti prevedono la possibilità di poter corrispondere ai propri lavoratori dipendenti, indipendentemente dal livello di inquadramento, le retribuzioni ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento così come indicato al punto 6) del presente articolo, sempre previa comunicazione da inviare all'EBINNOVA.

Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio, disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui ai precedenti commi, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in particolare in zone depresse.



ART.22 BIS – CONTRATTO DI REINSERIMENTO

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo, le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto di reinserimento al lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda o che, comunque, non abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma.

Ai lavoratori suddetti si applicano tutte le previsioni economiche e normative del vigente C.C.N.L., nonché tutti i trattamenti aziendali e della contrattazione di II livello, ove esistente. Durante i primi 24 mesi, stante la mancanza di esperienza pregressa nelle mansioni relative alla qualifica professionale, tenuto conto del contesto lavorativo-aziendale, di riferimento che rende necessario un percorso formativo non considerabile ultroneo. Le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate:

- prima metà del periodo: 85%;
- seconda metà del periodo: 90%.

Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato in base alla tipologia di cui al presente articolo; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.

In caso di assunzioni con contratto a tempo determinato, le aziende da 0 a 5 dipendenti potranno stipulare n. 2 contratti, qualora abbiano più di 5 dipendenti potranno stipulare n. 3 contratti.

I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.

All'atto dell'assunzione l'azienda dovrà consegnare al lavoratore uno specifico ed apposito piano formativo, inerente la qualifica da conseguire.

La formazione atta ad acquisire la professionalità indicata nel piano formativo e nel contratto di assunzione dovrà essere svolta in azienda durante l'orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti

È vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;



Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23.7.1991, n. 223, e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;

Ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

A favore dei soli lavoratori in forza alla data di stipula del rinnovo del presente CCNL, è stabilita l'erogazione di un importo lordo a titolo di una tantum.

ART.23 – ASSORBIMENTI

A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di competenza, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di merito o professionalità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

ART.24 – TRATTAMENTO PERSONALE DI VENDITA A PROVVIGIONE

In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale conglobata stabilita dal presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore,



ART.25 - TREDICESIMA MENSILITÀ

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Ai fini del computo della tredicesima mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art.22, spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.

Previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la tredicesima mensilità in busta paga mensilmente.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

Per i lavoratori retribuiti anche a provvigione, nella determinazione della tredicesima mensilità, si terrà conto della media mensile di tali elementi.

ART.26 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

In coincidenza con la mensilità di giugno e di ogni anno, l'azienda corrisponderà al personale dipendente a titolo di quattordicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Ai fini del computo della quattordicesima mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della normale retribuzione di cui all'art.21, spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.

ART.27 - PREMIO DI RISULTATO

In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.

Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.



Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

ART.28 - SCATTI DI MERITO O DI PROFESSIONALITÀ

Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.

L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del quantum nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

Le Parti prevedono che il valore degli scatti di anzianità, eventualmente già maturati alla data di entrata in vigore del presente contratto o alla data di migrazione al presente contratto, sarà conservato come condizione di miglior favore mentre gli scatti in corso di maturazione, quindi non ancora acquisiti, saranno disciplinati dall'accordo aziendale di cui al punto 1.

ART.29 - INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DI DENARO

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale. L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

Restano confermati gli obblighi da parte del lavoratore: di incassare gli importi indicati e gravanti sulle merci movimentate, di provvedere al versamento delle somme incassate lo stesso giorno della riscossione.

ART.30 – ASSENZE

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.



L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione di cui all'art.21 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

ART.31 – MALATTIA

Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore; successivamente deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

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

ART.32 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.46 costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa



anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

ART.33 - PERIODO DI COMPORTO

1 - Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a - 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;

b - In caso di malattia per sommatoria, cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto nel complesso, durante i 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, 180 giorni di calendario di malattia certificati, anche generati da patologie diverse e/o per periodi non continuativi.

c - per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.

2 - I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comportamento e del trattamento economico.

3 - Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.

4 - Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

5 - Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

6 - Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

7 - La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

I dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN 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.

Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità, restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

ART.34 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA

Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
- c. l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre);
- d. in caso di gravi patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera (vedi art.33 c.1, lettera c) l'azienda integrerà l'indennità erogata dall'INPS fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto stabilita del presente CCNL.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del già menzionato contratto.

ART.35 – INFORTUNIO

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera. Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.



Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

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

Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.

ART.36 - ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.

In riferimento alla Legge n.90/1954 e alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria, ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.21.

ART.37 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di



aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini siano trascorsi senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

ART.38 - ASPETTATIVA

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

Nel caso in cui il lavoratore presti opera di volontariato presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, lo stesso potrà richiedere un periodo di aspettativa retribuita per un periodo pari a:

Fino a 30 giorni continuativi e 90 giorni annuali per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia stata dichiarato lo stato di emergenza nazionale);

Fino a 10 giorni continuativi e 30 annuali per la partecipazione ad attività di pianificazione.

Simulazione di emergenza e formazione tecnico pratica.

ART.39 - CONGEDI PARENTALI

Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per



un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

○ qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sei giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

ART.40 - CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.

Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire



dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

ART.41 - CONGEDO MATRIMONIALE

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di cui all'art.22 del presente contratto.

Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

ART.42 – TRASFERTE E MISSIONI

1. Il datore di lavoro può inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza o dalla sede di lavoro prevista al momento dell'assunzione e allo stesso, fatta eccezione per gli operatori di vendita, compete:

a. il rimborso delle spese effettive e documentate di viaggio, di vitto e alloggio e altre spese sostenute per l'esecuzione dell'incarico;

b. una diaria di euro 15 al giorno per missioni eccedenti le 8 ore e fino alle 24 ore e di euro 30 al giorno per missioni eccedenti le 24 ore. Se la missione ha una durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

2. Agli autisti di trasporto delle merci tramite autocarri e autotreni, che svolgono un servizio extraurbano verrà erogata, qualora la missione abbia una durata superiore alle 8 ore ed in sostituzione della diaria di cui al punto 1), una indennità di trasferta determinata, in via forfettaria, in relazione alle ore di assenza e nello specifico:

- Ore di assenza % della quota giornaliera della normale retribuzione:

da 9 a 11 ore	49%
da 12 a 16 ore	81%
da 17 a 24 ore	120%

3. Per far fronte a particolari caratteristiche organizzative, la disciplina della trasferta potrà essere oggetto di accordo aziendale.



- Ritiro patente:

Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione né la maturazione di alcun istituto contrattuale.

- Valore vitto e alloggio:

La disciplina della coabitazione, del vitto e dell'alloggio è demandata alla contrattazione di secondo livello.

- Divise e strumenti di lavoro:

Sono a carico del datore di lavoro le spese per le speciali divise, laddove il personale sia tenuto ad indossarle, nonché le spese relative agli indumenti che il personale sia obbligato ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il lavoratore è obbligato a restituire le divise, gli indumenti e gli strumenti di lavoro, forniti dal datore di lavoro, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro mentre, nel caso di smarrimento, il lavoratore dovrà provvedere alla sostituzione o al rimborso.

ART.43 – RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e che deve risultare da atto scritto.

ART.44 - TRASFERIMENTO

Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 100 Km da quella per la quale è stato assunto.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno dieci giorni tenuto conto della località di trasferimento.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.



Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

ART.45 – DISTACCO

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco; il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento;

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci) giorni;

ART.46 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

ammonizione verbale;

ammonizione scritta;

multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;

licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.



I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL.

ART.47 - CARATTERE DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E L'ENTITÀ

Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa:

- **Ammonizione verbale:** in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

- **Ammonizione scritta:** è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

- **Multa:** vi si incorre per:

inosservanza dell'orario di lavoro;

assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;

negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;

abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.



Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale EBINNOVA.

- **Sospensione:** vi si incorre per:

inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;

assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;

mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;

inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;

abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;

consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;

esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;

insubordinazione verso i superiori;

irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

- **Licenziamento:** il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

assenze ingiustificate oltre tre giorni consecutivi;

assenze ingiustificate ripetute tre volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;

grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;

danneggiamento grave al materiale aziendale;

inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;

furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;



trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
rissa o vie di fatto nello stabilimento;
gravi offese verso i colleghi di lavoro;
manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale; concorrenza sleale; altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs.n.276/2003; grave inosservanza delle norme mediche per malattia; presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti; simuli stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL.
L'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo non superiore alla durata di adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento. Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.
Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.
Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.
L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratta a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.



ART.48 - PROCEDURE IN CASO DI LICENZIAMENTO

- a. In caso di licenziamento si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
- b. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c. Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- d. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- e. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
- f. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- g. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
- h. La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale



del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

i. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.

j. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli art.91 e 92 del Codice di procedura civile.

k. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma e., la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

l. È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'EBINNOVA, usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

ART.49 – SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 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 OO.SS. 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 data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.



L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

ART.50 – PREAVVISO

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente articolo 47 ("licenziamento per giusta causa").

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti:

Livello Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni
Quadri e 1° Livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° Livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° Livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° 6° Super e 7° Livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.



ART.51- PREAVVISO ATTIVO

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso l'Ente Bilaterale. In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, trasmette all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale EBINNOVA attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete e, al fine di favorire il reinserimento occupazionale, l'EBINNOVA metterà a disposizione del lavoratore un voucher formativo dell'importo di 1.000,00€ che potrà essere utilizzato dal nuovo datore di lavoro, aderente ad EBINNOVA, in caso di assunzione per fornire le conoscenze minime necessarie per l'inserimento nel processo produttivo aziendale. Le modalità di richiesta e fruizione del voucher formativo verranno definite dallo stesso Ente con regolamento ad hoc e l'apposito modulo di domanda potrà essere reperito sul portale EBINNOVA.

ART.52 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Determinazione del TFR

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982.



Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- a. minimo tabellare conglobato;
- b. scatti di merito o professionalità
- c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- d. salario integrativo aziendale;
- e. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- f. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- g. tredicesima;
- h. provvigioni, incentivi corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - l'atto costitutivo della cooperativa;
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;



c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, 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.

Ai sensi della L. 190/2014 i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi possono chiedere il pagamento mensile della quota maturanda del TFR come parte integrativa della retribuzione.

ART.53 - CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli;

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto;

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione



aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.

Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici fiscali previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, e per i datori di lavoro dalle Associazioni territoriali a carattere generale aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità effettuata da apposite commissioni in seno all'Ente Bilaterale EBINNOVA, ad oggetto la conformità dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

ART.54 - CRISI AZIENDALI

Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.

Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:

- Passaggi di livello e mutamento di mansioni;
- Premio di risultato;



- Lavoro straordinario;
- Trattamento economico per malattia;
- Riduzione orari di lavoro;
- Buoni pasto;
- Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'art 2113.

Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o e-mail e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".

Le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.

Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.

Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.

L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell'Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

ART.55 - CAMBIO DI APPALTO

Rilevato nel settore il ricorso a contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.

L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.

L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.

In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato l'impresa subentrante, ove possibile e la propria organizzazione d'impresa consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo




determini almeno 8 mesi prima della cessazione, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con modulazione orarie diversa da quella precedente.

In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

Fermo restando quanto stabilito nell'ambito della contrattazione regionale, il mantenimento dei livelli occupazionali e il passaggio di tutti i lavoratori ove possibile è previsto anche nel caso in cui il contratto di appalto sia stato risolto dall'appaltante per manifesta inadeguatezza e/o grave carenza organizzativa dell'appaltatore nello svolgimento delle attività oggetto del contratto e se l'azienda cessante applichi un diverso contratto, salvo che il contratto sia stato risolto per evidenti carenze professionali o negligenza dei lavoratori addetti alle attività oggetto servizio appaltato e salvo la possibilità di attivare una procedura per il riconoscimento dello stato di crisi aziendale.

L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;



- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro; nonché
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.

APPRENDISTATO

ART.56 - TIPOLOGIE CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.lgs. 81/2015 (o da quelle del D.lgs. 167/2011 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art 47 comma 5 dello stesso D.lgs. 81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL.

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate.

Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato 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;




d. contratto di apprendistato in cicli stagionali;

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

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL 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.

È possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale part-time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

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

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art. 43 c.8 D.Lgs.n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

ART.57 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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



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

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo lo schema di seguito riportato:

Livello di inquadramento:

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

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione interna ed esterna all'azienda secondo la tabella di seguito riportata Livello di inquadramento:

2° livello	240 ore
3° livello	210 ore
4° livello	180 ore
5° livello	160 ore
6° livello Super	120 ore
7° livello	120 ore

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse



annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

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

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali e la partecipazione a corsi di formazione, seminari ed eventi attinenti al percorso formativo dell'apprendista, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

Per la formazione degli apprendisti le aziende dovranno fare riferimento ai contenuti dell'accordo interconfederale in materia di apprendistato contenente la regolamentazione della formazione per ciascun profilo professionale.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EBINNOVA fornirà assistenza gratuita agli associati, per la predisposizione del Piano formativo individuale dell'apprendista tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 6 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo e ottenere, al termine del percorso di apprendistato, la certificazione delle competenze acquisite. La piattaforma informatizzata metterà altresì a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD relativi alle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

Le attività formative interne all'azienda di carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali, in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- competenze relazionali;



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

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo. Ogni altro tipo di attività formativa sarà compresa nel normale orario di lavoro.

ART.58 - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano




nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).

Possono essere assunti con il contratto, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

- tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, 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: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.

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

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

ART.59 – APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al



lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art.45 c.3 D.Lgs.n.81/2015).

La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

- per i percorsi di durata superiore all'anno:
- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;
- per i percorsi di durata non superiore all'anno:
- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

ART.60 - LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

- per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- Per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.



Apprendistato professionalizzante

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

Apprendistato di alta formazione e ricerca

- per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;

per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

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

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

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

ART.61 - PROPORZIONE NUMERICA

I limiti numerici per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato sono definiti dal D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.



ART.62 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EBINNOVA al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

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

ART.63 - PARERE DI CONFORMITÀ

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

Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

ART.64 - PERIODO DI PROVA

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

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

ART.65 - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

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

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



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

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

ART.66 - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

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

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

ART.67 - DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;



- osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

ART.68 - TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dalla presente sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire.

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

ART.69 – MALATTIA

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

Dal 4° giorno di malattia l'apprendista avrà diritto all'indennità pari al 75% della retribuzione lorda di cui al punto precedente, rimanendo inteso che il numero massimo complessivo di giornate indennizzate dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, a partire dal 4° giorno ed entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

ART.70 - INFORTUNIO

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

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

- 60% per i primi 3 giorni;
- 75% dal 4° al 20° giorno;



- 70% dal 21° giorno al 180°
- Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

ART.71 - DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

ART.72 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

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

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

ART.73 – DURATA DEL PERIODO DI FORMAZIONE

La formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore annue per tutti i livelli. Tali monti ore, comprensivi della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche “on the job” e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.



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

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

ART.74 - CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EBINNOVA, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;



- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

ART.75 – APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere riproporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

ART.76 - RINVIO ALLA LEGGE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, di limiti numerici e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.



CONTRATTI FLESSIBILI

ART.77 - LAVORO PART TIME - TIPOLOGIA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

“orizzontale”, come riduzione dell’orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;

“verticale”, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;

“misto”, come combinazione del tempo parziale “orizzontale” e “verticale”.

ART.78 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell’azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all’atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l’eventuale rientro al tempo pieno e l’azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

ART.79 – ASSUNZIONE

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, degli altri elementi previsti dall’art.1 del presente CCNL.

Quando l’organizzazione del lavoro è articolata in turni, l’indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.



ART.80 - OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale di riferimento, ove esistente, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

ART.81 - CLAUSOLE DI FLESSIBILITÀ ED ELASTICHE

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore e deve risultare da patto scritto anche contestuale al contratto di lavoro.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il patto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di rinunciare a tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano, per il lavoratore, esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali (congedi per gravi motivi familiari) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo o l'accudimento di figli fino al compimento di 7 anni. Per poter presentare tale rinuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, l'applicazione di clausole elastiche potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

Le clausole elastiche devono prevedere a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.



Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando le clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le maggiorazioni non si applicano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

ART.82 - PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 10%.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.

Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.9 del presente CCNL.



Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

ART.83 - TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità. Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

ART.84 - CONSISTENZA DELL'ORGANICO AZIENDALE

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai



fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

ART.85 - DIRITTO DI PRECEDENZA

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

ART.86 - LAVORO INTERMITTENTE - DEFINIZIONE

Le parti concordano sulla possibilità di attivare contratti di lavoro intermittente nei limiti e nel rispetto dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

- week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- vacanze pasquali: il periodo che va dalla Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;



- periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.
- un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la O.S. dei lavoratori.
- qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, **è vietato**:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli art.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART.87 – ASSUNZIONE

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

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- il rinvio alle norme del presente articolo.




Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale mediante sms, fax o posta elettronica.

ART.88 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- terzi elementi (EDR);
- ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art.16 c.5 del D.Lgs.n.81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo



corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

ART.89 – RETRIBUZIONE

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio- giugno; luglio-dicembre).

ART.90 - CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

ART.91 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO (APPOSIZIONE DEL TERMINE AL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO PUÒ ESSERE APPOSTO UN TERMINE)

Come stabilito dal D.L 12 luglio 2018, n. 87, convertito in Legge 9 agosto 2018, n. 96, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore,



per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 12 mesi.

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori:
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

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

L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei già menzionati termini.

Periodo di prova

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente. In caso di reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati successivamente tra le stesse parti



e a parità di mansioni, l'apposizione del termine è ammissibile soltanto al verificarsi di elementi organizzativi sopravvenuti ed ulteriori rispetto alla valutazione già effettuata nel precedente rapporto di lavoro. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

ART.92 - PROROGHE E RINNOVI

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi dall'assunzione. Successivamente a tale termine, potrà essere prorogato solo in presenza delle causali stabilite dall'articolo precedente.

Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 24 mesi lo stesso può essere prorogato, con l'assenso del lavoratore, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Nell'ipotesi di rinnovo del contratto a tempo determinato, pena la trasformazione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro è fissato in 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata di sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi.

Tali limitazioni non sono valide per i contratti di lavoro a carattere stagionale nonché per le attività legate alla disponibilità di materie prime o da consumo, nonché nei casi di esigenze connesse a caratteristiche peculiari del settore merceologico dell'azienda quali, ad esempio, le attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda collegata a ricorrenze particolari.

ART.93 - PROPORZIONE NUMERICA

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendente nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati.

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



- a. contratti a tempo determinato conclusi nei primi 24 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova unità produttiva aziendale.
- b. intensificazione di attività connessa a flussi turistici delle aziende clienti;
- c. per sostituzione di lavoratori assenti;
- d. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;
- e. con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- f. lavoratori con contratto di reinserimento;

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

- al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Per le ipotesi di cui lett. b. e c., è prevista la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato di durata complessiva non superiore a otto mesi tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro nell'arco dell'anno.

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

ART.94 - DIRITTO DI PRECEDENZA

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stesso datore di lavoro, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART.95 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo



trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

ART.96 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E IMPUGNAZIONE

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

ART.97 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE - SFERA DI APPLICABILITÀ

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART.98 - PROPORZIONE NUMERICA

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.



ART.99 – TUTELA DEL LAVORATORE, ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 della Legge n.300/1970.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore

ART.100 – RETRIBUZIONE

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva,



esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

ART.101 - DISPOSIZIONI COMUNI AI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.

ART.102 -LIMITI AL RICORSO COMPLESSIVO DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti numerici previsti dagli art. 93 e 98, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale EBINNOVA che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione su elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel silenzio la richiesta si intende accolta.

ART.103 - LAVORO A DISTANZA: TELELAVORO - LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e possono svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali.

Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali

Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, salvo casi particolari di ricorso al Lavoro Agile dovuti a cause di forza maggiore e situazioni emergenziali di rilevanza nazionale; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.



Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

ART.104 - SFERA DI APPLICABILITÀ

Il Lavoro a Distanza ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Il lavoro a distanza può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

ART.105 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Il lavoro a distanza con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati.

Il lavoro a distanza è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.

L'accordo tra l'azienda e il lavoratore deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata, la tipologia (tempo determinato ovvero tempo indeterminato), oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 1.

L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.

Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni (90 se il lavoratore è disabile), richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di giustificato motivo.

Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'azienda.



Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

ART.106 - DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE A DISTANZA

Al lavoratore a distanza sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati è in capo al lavoratore.

Al lavoratore a distanza è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

ART.107 – DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Le parti sindacali sottoscrittrici del presente accordo, in assenza di una regolamentazione normativa su tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, valorizzano il diritto dei lavoratori alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Poiché è prevedibile che l'utilizzo di strumenti digitali sul lavoro non verrà meno dopo la pandemia, è opportuno indicare da subito delle linee guida che impediscano gli effetti nocivi sulla salute e sulla qualità di vita dei lavoratori. La disconnessione consiste nel diritto ad astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative al di fuori dell'orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi e tutti i tipi di congedo, fermo restando che nell'esecuzione della prestazione il lavoratore dovrà essere contattabile e reperibile durante il proprio orario di lavoro.

A tal proposito, con la delimitazione tassativa del tempo di lavoro, anche con svolgimento da remoto, si intende circoscrivere il periodo di esigibilità della prestazione lavorativa e il corrispondente ambito di condotte disciplinarmente rilevanti.

Eventuali impedimenti andranno tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.



ART.108 - POTERI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

La postazione del lavoratore a distanza e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore a distanza per fini professionali.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

È inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore a distanza in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, alle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il lavoratore a distanza è tenuto a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

ART.109 - DOTAZIONI STRUMENTALI E UTENZE

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di lavoro a distanza, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale. Inoltre, il datore dovrà fornire i supporti tecnici e i software necessari per l'espletamento della mansione, nonché la loro installazione.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici e il collegamento ad internet, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del lavoro a distanza.



In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di lavoro a distanza e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

ART.110 - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando che i carichi di lavoro assegnati al lavoratore a distanza devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), art.12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs. n.66/2003.

ART.111 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Alla contrattazione di 2° Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.



In mancanza di contrattazione di 2° Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

ART.112 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Le parti stabiliscono, ai sensi dell'art.2 c.3 del D.Lgs.n.81/2015, che possa essere stipulato un contratto di collaborazione per tutte quelle attività ausiliarie e/o complementari compatibili con la regolamentazione della collaborazione coordinata e continuativa.

Tenuto conto delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore che conducono all'instaurazione di rapporti di collaborazione per lo svolgimento di attività professionalizzante, si stabilisce che il trattamento economico previsto per i collaboratori non si possa discostare in difetto di oltre il 30% della retribuzione prevista da Contratto Collettivo.

Le collaborazioni di cui sopra possono svolgersi in deroga a quanto previsto dall'art.2 c.1 del D.Lgs.n.81/2015.

I contratti di collaborazione coordinata e continuativa dovranno essere certificati dalla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato istituita presso l'Ente Bilaterale EBINNOVA ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003 cosiddetta Legge Biagi, ai fini della verifica della legittimità del contratto sottoscritto dalle parti.

ART.113 – C.O.A.S.C.O. – CONTRIBUTO ASSISTENZA CONTRATTUALE

Le aziende che applicheranno la presente Parte speciale dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale denominato CO.AS.CO. nella misura minima dell'1% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n.311, alla CONFAZIENDE PMI, da calcolarsi sulla paga tabellare conglobata mensile, per 13 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'Azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1. Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute dalle relative federazioni firmatarie per l'attività di contrattazione, stipula ed assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNIL.

ART.114 – ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL LAVORO IN SIGLA EBINNOVA

Le Parti concordano che ENTE BILATERALE NAZIONALE INNOVAZIONE E SVILUPPO - ORGANISMO PARITETICO IN SIGLA EBINNOVA costituisce lo strumento per lo svolgimento



delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle Confederazioni firmatarie dal presente CCNL. EBINNOVA è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine EBINNOVA Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d. elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n.936/1986;
- g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.134, 135 e 132 del presente CCNL, nonché ne coordina le attività;
- h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.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;



- m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- p. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL 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.

EBINNOVA può svolgere, inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, EBINNOVA dispone di un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

EBINNOVA – dispone inoltre, di un'apposita Commissione di Asseverazione come prevista dal T.U. sulla sicurezza sui luoghi di lavoro D.lgs. 81/2008.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, EBINNOVA Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

EBINNOVA 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 può avvenire attraverso l'istituzione di un'apposita Commissione Nazionale di Indirizzo Settoriale, la CIS Nazionale.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi EBINNOVA potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Comitato Esecutivo.

La costituzione degli EBINNOVA Regionali e Territoriali nonché degli Sportelli Bilaterali di Servizi sarà deliberata dal Comitato Esecutivo dell'EBINNOVA.



ART.115 – FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE EBINNOVA

La quota contrattuale di servizio e/o contributo mensile per il finanziamento ENTE BILATERALE NAZIONALE INNOVAZIONE E SVILUPPO - ORGANISMO PARITETICO IN SIGLA EBINNOVA (EBINNOVA - Nazionale) e degli Enti Bilaterali Regionali di Settore (EBINNOVA - Regionali) ove costituiti è fissata nella misura massima di 20 (VENTI) euro mensili per 13 (tredici) mensilità, di cui 18 (diciotto) euro a carico dei datori di lavoro e due (due) euro a carico dei lavoratori ed è dovuta da tutti i soggetti che applicano il presente Contratto Collettivo.

Le Parti si danno atto della obbligatorietà della quota di servizio di 18 (diciotto) euro su paga base a carico dei datori di lavoro.

Il versamento della quota di servizio in questione è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati.

La quota di servizio a carico dei lavoratori è pari ad euro 2 (due) e dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura EBINNOVA – NAZIONALE ed il versamento della quota di servizio globale (20 € mensili) sarà effettuata tramite il mod. F 24.

Il datore di lavoro che omette il versamento della suddetta quota è tenuto a corrispondere al lavoratore un (E.D.R.) elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 38 (trentotto) corrisposto per 13 mensilità.

Il datore di lavoro che omette il versamento della quota contrattuale suddetta all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (EBINNOVA - Nazionale) non può avvalersi del presente contratto.

Le quote rimosse dall'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (EBINNOVA – Nazionale) saranno trasferite agli Enti Bilaterali Regionali di Settore (EBINNOVA Regionali) regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL e dallo Statuto e Regolamento dell'EBINNOVA Nazionale.

I contributi obbligatori per la gestione speciale ossia per le prestazioni integrative al SSN possono essere destinate esclusivamente ad erogare servizi nel campo sanitario integrativo al SSN escluse categoricamente ogni altra destinazione.

ART.116 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative al SSN, le parti convengono costituire, successivamente, un Fondo integrativo del servizio nazionale, quale rappresentante in maniera paritetica le organizzazioni sindacali CONFAZIENDE e CONFENALP.



ART.117 - CONCILIAZIONE CONTROVERSIE IN SEDE SINDACALE

Le Parti 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 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 Legge n.604/1966.

Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato dell'EBINNOVA. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Autonomo settore privato - EBINNOVA.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione 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.

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'art.80 c.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 dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art.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 Nazionale di Certificazione Conciliazione ed Arbitrato adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando



INQUADRAMENTO

ART.118 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione articolata su 7 livelli professionali e retributivi, oltre ai quadri, dal primo più alto al settimo più basso, ai quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nella Tabella acclusa.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

I profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano" (vedi disciplina dell'Apprendistato Art. 56) sono evidenziati con un asterisco *.

QUADRI

Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive finalizzate allo sviluppo e al raggiungimento degli obiettivi aziendali nell'ambito di strategie e programmi definiti, all'interno di aziende di adeguata dimensione e struttura anche decentrata. Tali lavoratori hanno la responsabilità di gestione, guida e organizzazione di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e sono altresì dotati di discrezionalità decisionale ovvero sono preposti alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo ed esecuzione degli obiettivi aziendali, appurandone la fattibilità tecnica ed economica, garantendo adeguato supporto nella fase di impostazione, di sperimentazione e di realizzazione, hanno il compito di verificare la regolare esecuzione e rispondono dei risultati, il tutto in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico.

Ai lavoratori che appartengono alla categoria dei quadri verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari a euro 260,77 lordi per 14 mensilità, assorbibile fino a concorrenza da eventuali superminimi individuali nonché da indennità similari e da elementi retributivi concessi senza clausole espresse di non assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.



Disposizioni peculiari per i quadri

L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

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.

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni direttive ed autonomia operativa nell'ambito delle funzioni assegnate e sovrintendono a unità produttive o a una funzione organizzativa.

A titolo esemplificativo rientrano nel primo livello:

- Gestore o gerente di negozio o di supermercato;
- Responsabile di area o di settore quali capo ufficio commerciale, capo ufficio tecnico, capo ufficio amministrativo;
- Responsabile marketing e responsabile pubbliche relazioni in aziende di pubblicità;
- Responsabile indagini di mercato;
- Responsabile di progetti;
- Analista sistemista;
- Altre qualifiche equivalenti.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che godono di autonomia nello svolgimento delle loro funzioni operative e/o di controllo/coordinamento.

A titolo esemplificativo rientrano nel secondo livello:

- Segretario di direzione;
- Addetto all'esecuzione di progetti o di alcune parti degli stessi;
- Contabili;
- Sovrintendenti alle casse;
- Addetti senior al controllo qualità;
- Ispettori;
- Programmatore analista;
- Collaudatore e/o accettatore: colui che effettua la prova e la diagnosi dell'autovettura, definisce gli interventi da eseguire ed il loro costo;
- Spedizionieri e doganalisti patentati;
- Chimico di laboratorio;
- Interprete e traduttore simultaneo;



TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori di concetto con spirito d'iniziativa e dotati di adeguata preparazione, esperienza e conoscenze tecniche, nonché i lavoratori specializzati provetti che operano in autonomia dotati di adeguata capacità professionale.

A titolo esemplificativo rientrano nel terzo livello:

- Impiegati amministrativi che operano in autonomia sulla base di istruzioni e procedure assegnate, in grado di contabilizzare i dati, occuparsi della chiusura dei conti, elaborare situazioni contabili, occuparsi di attività anche correlate a bilanci preventivi e consuntivi;
- Addetti alle pratiche doganali;
- Operai specializzati provetti;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico come l'addetto alla carrozzeria o il meccanico riparatori di gruppo elettrico e/o meccanico e/o alimentazione dotati di specifiche acquisite capacità professionali e che individuano, in base a specifiche direttive aziendali, i modi di esecuzione, intervento e definizione dei motivi dei difetti effettuando valutazioni tecnico-economiche;
- Addetti ai controlli dei prodotti in entrata ed in uscita e allo stoccaggio delle merci;
- Vetrinista*, disegnatore tecnico*; figurinista*;
- Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti in grado di effettuare anche operazioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo;
- Macellaio specializzato provetto: colui che in autonomia operativa esegue con perizia tutte le operazioni di taglio, disossatura, rifilatura e confezionamento*;
- Capo squadra di addetti al controllo della sosta;
- Tecnico riparatore settore elettrodomestici e settore macchine per l'ufficio: colui che in autonomia operativa, effettua l'interpretazione critica del disegno, riesce ad individuare i guasti decidendo gli interventi da eseguire, effettua, anche se con elevata difficoltà, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse con delibera funzionale, redige la documentazione relativa alla prestazione resa e riscuote il corrispettivo in base alle tariffe aziendali.
- Altre qualifiche equivalenti.

QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori d'ordine che eseguono compiti esecutivi, comprese sia le operazioni di vendita che quelle ausiliare alla vendita e lavoratori che effettuano lavori che richiedono particolari conoscenze tecniche e abilità pratiche.

A titolo esemplificativo rientrano nel quarto livello:

- Cassieri comuni;
- Contabili d'ordine;
- Addetti di segreteria;
- Commessi alla vendita al pubblico;



- Addetti al complesso delle operazioni nei magazzini di smistamento delle merci;
- Addetti alle operazioni ausiliare alla vendita, quali incasso e registrazione, confezionamento, marcatura, controllo e rifornimento banchi di vendita, prezzatura;
- Magazzinieri anche con funzioni di vendita;
- Propagandisti che non necessitano di conoscenze scientifiche;
- Operai specializzati;
- Specialista di macelleria, salumeria, formaggi, pescheria e pasticceria anche con mansioni di vendita;
- Autotrenista di automezzi pesanti;
- Addetto alla manutenzione straordinaria di attrezzature e impianti di parcheggio;
- Addetto al collaudo di autoveicoli;
- Pompista specializzato;
- Altre qualifiche equivalenti.

QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste normali conoscenze e adeguate abilità.

A titolo esemplificativo rientrano nel quinto livello:

- Fatturisti;
- Aiutante commesso che non ha effettuato l'apprendistato nel settore nel quale effettua la prestazione (permane nel V livello per un periodo di 18 mesi);
- Aiuto-commesso nelle aziende che vendono prodotti alimentari in generale;
- Addetti al complesso delle operazioni di magazzini di smistamento delle merci per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetti alle operazioni ausiliare alla vendita, quali confezionamento, marcatura, controllo e rifornimento banchi di vendita per i primi 18 mesi di servizio;
- Operaio qualificato;
- Addetti al controllo e verifica delle merci;
- Addetti al controllo delle vendite;
- Addetti a mansioni semplici di segreteria tipo archivista, dattilografo, centralinista;
- Conducente di auto;
- Addetti al controllo della sosta;
- Addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica dei parcheggi;

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo rientrano nel quinto livello:




- Uscieri, custodi, portieri, fattorini;
- Addetti al carico e scarico merci;
- Pompisti comuni senza responsabilità di cassa; addetti al lavaggio autovetture;
- Operaio comune;
- Conducente di motofurgone;
- Altre qualifiche equivalenti.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia.

Profili esemplificativi:

- garzone;
- addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici.

Dettaglio della classificazione per i lavoratori di imprese che svolgono attività esclusiva nell'ICT

Qualifica	Mansioni	Inquadramento:
Chief Information Officer (CIO)	Definisce e sviluppa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT e anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale e conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento.	1
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di software, hardware, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. È responsabile del raggiungimento degli obiettivi di vendita e del mantenimento dei margini.	2
Business Analyst	Individua aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan 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
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 il quale 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 conto delle organizzazioni di business/finanza.	2




Enterprise architect	Descrive 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.	2
Business Information Manager	Gestisce e implementa gli aggiornamenti 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
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
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto.	3
ICT Operations Manager	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto.	3
ICT Security Manager	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni	3
Project Manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. È 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.	3




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, è focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità.	3
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. È al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici.	3
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
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
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
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. È riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi.	4
ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro.	4
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete Service.	4
Desk Agent	Fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software.	4




System Administrator	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance.	4
Systems Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti.	4
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
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 sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause.	4

Dichiarazione congiunta

Le parti condividono l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali in tutti quei casi in cui le mansioni svolte dai lavoratori non sono chiaramente identificabili in quelle elencate nel presente CCNL anche a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie. L'azienda che intende adeguare o definire nuovi profili professionali ne deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale (se presente). Entro dieci giorni dal ricevimento dalla richiesta inviata dall'azienda le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione dei profili professionali.

APPENDICE

PROTOCOLLO PER GLI OPERATORI DI VENDITA

Si applicano agli operatori di vendita tutti gli articoli del presente CCNL salvo quanto espressamente previsto nel presente protocollo.

Art.1 – Classificazione del personale

Gli operatori di vendita si dividono in:

operatore di vendita di livello A: impiegato di concetto assunto con il compito di viaggiare per lo sviluppo e ricerca della clientela, la trattazione e negoziazione con la stessa e il collocamento degli articoli dell'azienda per i quali ha ricevuto l'incarico;

operatore di vendita di livello B: impiegato d'ordine assunto con il compito di collocare gli articoli dell'azienda. Rientra in tale ipotesi anche l'operatore incaricato simultaneamente del collocamento degli articoli e della loro diretta consegna.




Art.2 - Contenuti della lettera di assunzione

La lettera di assunzione, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 1 del presente CCNL, dovrà contenere altresì:

la regolamentazione relativa all'eventuale uso di automezzi;

il periodo temporale minimo, riferito all'anno, in cui l'operatore di vendita sarà tenuto in viaggio dall'azienda;

l'indicazione di eventuali mansioni, compatibili con la relativa qualifica, per il periodo in cui non viaggia.

Art.3 – Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 65 giorni di lavoro effettivo.

Art.4 – Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa settimanale sarà articolata su quattro giornate intere e due mezze giornate o su cinque giornate.

Art.5 – Lavoro a tempo parziale

La disciplina inerente al lavoro a tempo parziale trova applicazione se compatibile con quella relativa alla prestazione lavorativa settimanale prevista per gli operatori di vendita.

Art.6 – Trasferimento

Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'operatore di vendita con un preavviso di almeno 30 giorni. L'operatore di vendita che rifiuti il trasferimento motivato da esigenze tecniche, organizzative e/o produttive sarà ritenuto dall'azienda dimissionario e pertanto avrà diritto al TFR e al preavviso.

Con preventivo accordo sarà stabilito il rimborso delle spese di trasporto e viaggio sostenuti dall'operatore di vendita trasferito per sé, la famiglia e gli oggetti familiari (bagagli, ecc.).

All'operatore di vendita è riconosciuta una diaria per 10 giorni se celibe o senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni – aumentata di un giorno per ciascun figlio a carico - se con famiglia.

Nel caso in cui l'operatore di vendita sia tenuto al pagamento di un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento) dovuto al trasferimento, lo stesso avrà diritto al rimborso di quanto versato fino ad un massimo di 6 mesi di pigione.

Le indennità di cui sopra non spettano all'operatore di vendita che chiede il suo trasferimento. L'operatore di vendita che sia stato trasferito mantiene il trattamento economico goduto in precedenza, fatta eccezione per quelle indennità e competenze che siano legate alla sede di origine e che non siano presenti nella nuova destinazione.



Art.7 – Diarie varie

L'importo e la disciplina della diaria sono demandati alla contrattazione di secondo livello. L'importo individuato a titolo di diaria costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Tale previsione ha lo scopo di determinare contrattualmente l'incidenza di tale elemento nel calcolo della retribuzione degli istituti riflessi. La determinazione della retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali resta quindi disciplinata unicamente dalla legislazione vigente.

Nel caso di mancato viaggio per oltre un terzo del tempo convenuto, l'operatore di vendita potrà chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro e avrà diritto a percepire anche l'indennità di mancato preavviso.

Art.8 – Termini di preavviso

I termini di preavviso sono individuati come segue:

Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Operatori di vendita	30 giorni	45 giorni	60 giorni

Art.9 – Provvigioni

Se l'operatore di vendita è retribuito anche con provvigione sugli affari, quest'ultima gli sarà erogata esclusivamente sugli affari andati a buon fine.

Per i contratti accettati ma non andati a buon fine per successivo storno della ditta privo di una giustificata motivazione, all'operatore sarà riconosciuta l'intera provvigione.

L'importo delle provvigioni verrà liquidato all'operatore ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine in relazione al valore netto delle fatture, detratti i diritti fiscali ed eventuali porti ed imballi.

Se la ditta ha accordato ulteriori sconti o resi successivamente alla conclusione dell'affare questi non potranno essere detratti.

L'operatore di vendita ha diritto alla provvigione anche sugli affari posti in essere direttamente dalla ditta con la clientela appartenente all'area ad esso assegnata, o in mancanza di assegnazione, con la clientela solitamente visitata e sugli affari conclusi antecedentemente la cessazione del rapporto di lavoro indipendentemente dalla data dell'esecuzione.

Infine, nell'ipotesi di dimostrata insolvenza o di fallimento della cliente, l'operatore non riceverà alcuna provvigione sulla percentuale di concordato o di riparto, se inferiore al sessantacinque per cento.

Art.10 - Trattamento economico

Per la paga base nazionale dell'operatore di vendita si rimanda alla tabella allegata al presente CCNL.



Se l'operatore di vendita è retribuito anche con provvigione sugli affari, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni complessivi relativi ai 12 mesi antecedenti la data di scadenza relativa all'ultima liquidazione periodica. Per i rapporti di lavoro inferiori all'anno, la media sarà relativa al periodo di lavoro svolto.

Art.11 – Uso dell'automezzo

L'azienda deve preventivamente autorizzare l'operatore di vendita all'uso dell'automezzo.

Le spese di riparazione della macchina, dovute ad incidenti passivi provocati senza dolo dagli operatori di vendita nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, saranno poste in capo alle aziende per l'80% entro il limite di euro 3.000,00.

Art.12 – Premio

Per le aziende con oltre sette operatori di vendita, in sede aziendale, sarà negoziato un premio aziendale.

Art.13 - Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro il posto sarà conservato fino alla cessazione dell'indennità temporanea erogata dall'INAIL. Le aziende stipuleranno polizze assicurative per la corresponsione ulteriore di euro 23.000,00 per il caso morte ed euro 31.000,00 per il caso invalidità permanente totale, purché gli infortuni siano riconosciuti dall'INAIL.



ALLEGATO A

Retribuzione base

Inquadramento	Minimi fino al 01/01/2025	Acconti al 01/01/2025	Nuovi minimi dal 01/01/2026
Quadri	€ 2699,90*	€ 52,60*	€ 2.752,50*
Primo Livello	€ 2248,10	€ 47,90	€ 2.296,00
Secondo livello	€ 2012,50	€ 41,50	€ 2.054,00
Terzo livello	€ 1793,20	€ 35,80	€ 1.829,00
Quarto livello	€ 1618,80	€ 31,20	€ 1.650,00
Quinto livello	€ 1511,00	€ 29,00	€ 1.540,00
Sesto livello	€ 1408,00	€ 25,50	€ 1.433,50
Settimo livello	€ 1283,40	€ 22,10	€ 1.305,50
Operatore di vendita. A	€ 1563,40	€ 29,60	€ 1.593,00
Operatore di vendita B	€ 1392,40	€ 25,10	€ 1.417,50

* di cui euro 260,77 quale indennità di funzione

Gli acconti di cui alla presente tabella vengono erogati a titolo di anticipazione riassorbibile in occasione dei futuri aumenti contrattuali. Per il personale part-time l'erogazione avviene con criteri di proporzionalità, mentre per gli apprendisti va considerato il livello di inquadramento attualizzato al momento dell'erogazione.

