



**FITESC**  
*Federazione Italiana Terzo settore e Cooperazione*

---



**CIU - UNIONQUADRI**  
*Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali*

---



UNION - UIC

2/14

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti delle Aziende esercenti attività del Turismo,  
Agenzie di Viaggio e Servizi

Nell'anno 2025 del mese di febbraio nel giorno 3, in Roma presso la sede della F.I.TE.S.C.

tra

**F.I.TE.S.C.- Federazione Italiana Terzo Settore e Cooperazione,**  
rappresentata dal Presidente, Marco Bruno Flavio Mancini,

**CIU – UNIONQUADRI Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali,**  
rappresentata dal Segretario Generale, dott.ssa Gabriella Ancora.

e

**A.D.L.I. – Associazione Datori di Lavoro Italiani,**  
rappresentata dal Presidente Mattia Mingardo,

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende esercenti attività del Turismo, Agenzie di Viaggio e Servizi, da valere in tutto il territorio della Repubblica italiana.

F.I.TE.S.C.

Marco Bruno Flavio Mancini



A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Marco Bruno Flavio Mancini".

CIU – UNIONQUADRI

Dott.ssa Gabriella Ancora



A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Gabriella Ancora".

A.D.L.I.

Mattia Mingardo

**A.D.L.I.**  
**Associazione Datori di Lavoro Italiani**  
**Il Presidente**

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Mattia Mingardo".



## Indice

1)	Art. 1 Premessa	pag. 6
2)	Art. 2 Sindacato	pag. 6
3)	Art. 3 R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)	pag. 6
4)	Art. 4 R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)	pag. 6
5)	Art. 5 Poteri della R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)	pag. 7
6)	Art. 6 Diritto di affissione	pag. 7
7)	Art. 7 Assemblea	pag. 7
8)	Art. 8 Referendum	pag. 7
9)	Art. 9 Rappresentanza dei lavoratori	pag. 7
10)	Art. 10 Livelli di contrattazione	pag. 8
11)	Art. 11 Contrattazione collettiva	pag. 8
12)	Art. 12 Contrattazione aziendale	pag. 8
13)	Art. 13 Contrattazione di secondo livello	pag. 8
14)	Art. 14 Decorrenza e durata	pag. 9
15)	Art. 15 Trasmissione CCNL	pag. 9
16)	Art. 16 Distribuzione CCNL	pag. 9
17)	Art. 17 Efficacia	pag. 9
18)	Art. 18 Mobilità e Mercato del Lavoro	pag. 9
19)	Art. 19 Istituti del nuovo mercato del lavoro	pag. 10
20)	Art. 20 Lavoro a tempo parziale: definizione	pag. 10
21)	Art. 21 Disciplina del rapporto di lavoro parziale	pag. 10
22)	Art. 22 Lavoro a tempo parziale: condizioni di assunzioni	pag. 11
23)	Art. 23 Lavoro a tempo parziale Post Partum	pag. 12
24)	Art. 24 Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura	pag. 12
25)	Art. 25 Stop and Go	pag. 12
26)	Art. 26 Tredicesima mensilità	pag. 12
27)	Art. 27 Telelavoro: definizione	pag. 12
28)	Art. 28 Telelavoro: tipologie	pag. 13
29)	Art. 29 Telelavoro: ambito	pag. 13
30)	Art. 30 Protezione dei dati	pag. 13
31)	Art. 31 Tempo di lavoro	pag. 13
32)	Art. 32 Diritti del telelavoratore	pag. 13
33)	Art. 33 Telecontrollo	pag. 14
34)	Art. 33bis Lavoro agile	pag. 14
34)	Art. 34 Competenza normativa delle Commissione Bilaterale	pag. 19
35)	Art. 35 Contrattazione di secondo livello	pag. 19
36)	Art. 36 Lavoro a chiamata: definizione	pag. 19
37)	Art. 37 Lavoro a chiamata: forma e comunicazioni	pag. 20
38)	Art. 38 Lavoro a chiamata: condizioni	pag. 20
39)	Art. 39 Lavoro a chiamata: indennità e disponibilità	pag. 21
40)	Art. 40 Lavoro a chiamata: divieti e condizioni	pag. 21
41)	Art. 41 Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni	pag. 21
42)	Art. 42 Mansioni Promiscue	pag. 21
43)	Art. 43 Mutamento di mansioni	pag. 22
44)	Art. 44 Jolly	pag. 22
45)	Art. 45 Orario di lavoro: definizione	pag. 22
46)	Art. 46 Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro	pag. 23
47)	Art. 47 Orario di lavoro: sospensione	pag. 23
48)	Art. 48 Personale non soggetto a limitazione d'orario	pag. 23
49)	Art. 49 Orario di lavoro dei minori	pag. 24
50)	Art. 50 Riposo giornaliero	pag. 24
51)	Art. 51 Riposo settimanale	pag. 24
52)	Art. 52 Permessi	pag. 25
53)	Art. 53 Festività	pag. 26
54)	Art. 54 Festività abolite	pag. 26
55)	Art. 55 Solidarietà difensiva	pag. 26
56)	Art. 56 Intervallo per la consumazione dei pasti	pag. 27
57)	Art. 57 Congedo per matrimonio	pag. 27
58)	Art. 58 Volontariato	pag. 27

59)	Art. 59 Lavoratori studenti	pag. 27
60)	Art. 60 Gravidanza e puerperio	pag. 28
61)	Art. 61 Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL	pag. 29
62)	Art. 62 Ferie	pag. 31
63)	Art. 63 Malattia o infortunio non professionali	pag. 32
64)	Art. 64 Malattia Professionale o Infortunio Professionale	pag. 33
65)	Art. 65 Aspettativa non retribuita	pag. 36
66)	Art. 66 Polizze infortuni professionali o extraprofessionali	pag. 37
67)	Art. 67 Tredicesima mensilità	pag. 37
68)	Art. 68 Trattamento di fine rapporto (TFR)	pag. 37
69)	Art. 69 Trattamento di fine rapporto (TFR): corresponsione	pag. 37
70)	Art. 70 Trattamento di fine rapporto (TFR): anticipazioni	pag. 37
71)	Art. 71 Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro	pag. 38
72)	Art. 72 Impianti di video sorveglianza	pag. 39
73)	Art. 73 Obbligo di fedeltà	pag. 39
74)	Art. 74 Patto di non concorrenza	pag. 39
75)	Art. 75 Diritti del lavoratore	pag. 39
76)	Art. 76 Corresponsione della retribuzione	pag. 39
77)	Art. 77 Cessione – Trasformazione d'azienda	pag. 40
78)	Art. 78 Ente Bilaterale	pag. 40
79)	Art. 79 Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale	pag. 41
80)	Art. 80 Certificazioni	pag. 41
81)	Art. 81 Composizioni delle controversie	pag. 41
82)	Art. 82 Trattenute sindacali e contrattuali	pag. 41
83)	Art. 83 Privacy	pag. 42
84)	Art. 84 Quadri	pag. 42
85)	Art. 85 Quadri: orario part-time speciale	pag. 42
86)	Art. 86 Quadri: formazione e aggiornamento	pag. 42
87)	Art. 87 Quadri: assegnazione della qualifica	pag. 43
88)	Art. 88 Quadri: assistenza sanitaria	pag. 43
89)	Art. 89 Classificazione Unica	pag. 43
90)	Art. 90 Scala classificatoria Settore Turismo	pag. 45
91)	Art. 91 Patto di prova	pag. 47
92)	Art. 92 Clausola di durata minima del patto di prova	pag. 48
93)	Art. 93 Tabelle retributive	pag. 48
94)	Art. 94 Trattamento economico	pag. 48
95)	Art. 95 Indennità di cassa	pag. 48
96)	Art. 96 Aumenti periodici di anzianità	pag. 49
97)	Art. 97 Lavoro ordinario	pag. 49
98)	Art. 98 Lavoro notturno	pag. 49
99)	Art. 99 Lavoro festivo notturno	pag. 50
100)	Art. 100 Lavoro straordinario	pag. 50
101)	Art. 101 Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando	pag. 51
102)	Art. 102 Trasferimento	pag. 51
103)	Art. 103 Trasferta	pag. 52
104)	Art. 104 Distacco	pag. 53
105)	Art. 105 Modificabilità della presente disciplina	pag. 53
106)	Art. 106 Natura e disciplina generale	pag. 53
107)	Art. 107 Durata	pag. 53
108)	Art. 108 Disciplina previdenziale	pag. 54
109)	Art. 109 Malattia - Infortuni	pag. 54
110)	Art. 110 Assunzione	pag. 55
111)	Art. 111 Assunzione Apprendisti	pag. 55
112)	Art. 112 Periodo di prova	pag. 56
113)	Art. 113 Proporzione numerica	pag. 56
114)	Art. 114 Competenze degli Enti Bilaterali	pag. 56
115)	Art. 115 Trattamento normativo	pag. 57
116)	Art. 116 Obblighi del Datore di Lavoro	pag. 57
117)	Art. 117 Doveri dell'Apprendista	pag. 58
118)	Art. 118 Diritti dell'Apprendista	pag. 58
119)	Art. 119 Indumenti – Attrezzi di lavoro	pag. 58
120)	Art. 120 Doveri del Lavoratore	pag. 58

- 121) Art. 121 Disposizioni disciplinari
- 122) Art. 122 Risarcimento danni
- 123) Art. 123 Lavoratori provenienti da altri CCNL
- 124) Art. 124 Benefici fiscali – Accordi di secondo livello territoriali o aziendali
- 125) Art. 125 Durata e validità

pag. 59  
 pag. 62  
 pag. 62  
 pag. 62  
 Pag. 62

  
  


## **Art. 1- Premessa**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende del Settore, e tutte le attività similari, che possono esservi comprese, ed il relativo personale dipendente.

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

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

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale. Sono parte integrante del presente contratto le prestazioni dell'Ente Bilaterale

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo equivalente, così come precisato nell'apposito articolo del presente CCNL.

Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co., (rif. Art. 88 – Contributo d'Assistenza Contrattuale) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

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

## **Art. 2 - Sindacato**

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

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

## **Art. 3 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)**

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

## **Art. 4 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)**

Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come

previsto dall'Art. 14 – Contrattazione di secondo livello.

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

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo pari al costo orario tabellare di un Lavoratore di V livello per 5 ore annue per Dipendente. Tale contributo è a carico dell'Azienda e del Lavoratore e per il triennio di applicazione del presente CCNL è fissato in € 36,00, di cui € 30,00 a carico dell'Azienda e € 6,00 a carico del Lavoratore.

Detti importi saranno versati all'Ente Bilaterale che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.”

#### **Art. 5 - Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)**

Alla RST competono nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

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

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

#### **Art. 6 – Diritto di affissione**

La Rappresentanza Sindacale Aziendale ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

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

#### **Art. 7 - Assemblea**

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

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore. Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

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

#### **Art. 8 – Referendum**

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

#### **Art. 9 - Rappresentanza dei Lavoratori**

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

con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

### **Art. 10 - Livelli di Contrattazione**

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

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

1. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
2. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale o Aziendale di settore.

### **Art. 11 - Contrattazione Collettiva**

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

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

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

### **Art. 12 - Contrattazione aziendale**

Le parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che sappiano adattarsi alla mutevolezza dello scenario economico, oggi estremamente variegato. Auspicano dunque che la contrattazione aziendale si sviluppi in tutte le realtà in cui ciò è possibile, prevedendo altresì strumenti contrattuali integrativi collettivi laddove la contrattazione non possa aver luogo. In ogni caso la revisione contrattuale collettiva assume carattere sussidiario rispetto a quella aziendale, sulla quale poggia la maggiore fiducia nella gestione locale degli aspetti contrattuali in situazioni particolari la contrattazione aziendale può anche portare a risultati inferiori rispetto alla contrattazione collettiva sostituita, quando ciò avviene ad esempio per la salvaguardia di posti di lavoro minacciati.

### **Art. 13 - Contrattazione di secondo livello**

La contrattazione di secondo livello, della durata di tre anni, sarà svolta in ambito territoriale o aziendale. Riguarderà in via normale materie ed istituti diversi da quelli disciplinati dal presente CCNL: la parte economica riguarderà soltanto l'introduzione di retribuzione terminale di risultato con riferimento a fattori, quali la produttività, la redditività eccetera, che possono essere considerati anche simultaneamente.

Allo scopo di favorire la contrattazione di secondo livello, le parti definiranno linee guida utili a individuare modelli di "premio variabile" o di "premio di produzione" o "premio di presenza" ovvero ancora "premio di qualità", tenendo in debita considerazione l'elemento perequativo regionale (EPR)

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 1 mese dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

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

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

unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali.

#### **Art. 14 - Decorrenza e durata**

Il presente CCNL decorre dal 02 gennaio 2025 al 01 gennaio 2028, sia per la parte economica che per la parte normativa. Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r dalla controparte, s'intenderà rinnovato d'anno in anno.

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

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

#### **Art. 15 - Trasmissione CCNL**

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, entro 30 gg dalla data di sottoscrizione.

#### **Art. 16 - Distribuzione CCNL**

Copia del testo ufficiale del presente CCNL dovrà essere distribuito dal datore di lavoro, senza onere, ad ogni singolo lavoratore dipendente (già in servizio o neo assunto); inoltre, sempre a cura del datore di lavoro, dovrà essere esposta in un luogo accessibile ai Lavoratori la parte relativa ai contenuti disciplinari, o quantomeno un estratto di essa.

#### **Art. 17 - Efficacia**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore del Turismo, Agenzie di Viaggio e Servizi, elencati tramite Codici ATECO di cui all'art. Art. 90 – Ambito di applicazione.

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

#### **Art. 18 - Mobilità e Mercato del Lavoro**

Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le parti concordano sul fatto che nei momenti di difficoltà in concomitanza di processi di riorganizzazione o riconversione aziendale, di ristrutturazione, di difficoltà finanziaria, di crisi derivante da fattori endogeni od esogeni, debbano essere assunti comportamenti idonei ad alleviare per quanto possibile profili di esubero occupazionale, divenendo dunque l'impatto sociale di una diminuzione dell'opportunità lavorative.

Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.
4. Le parti intendono, in caso di crisi previo il coinvolgimento di tutti i lavoratori,

decurtare la retribuzione in maniera temporanea con una forbice che va dal 15% al 30% fronte il mantenimento di tutti i posti di lavoro. Il lavoratore che non intenda sottoscrivere l'eventuale accordo può dimettersi senza alcun preavviso.

### **Art. 19 - Istituti del nuovo mercato del lavoro**

Si evidenziano le seguenti tipologie:

#### *Tempo parziale (part time)*

Nel tempo parziale l'orario di lavoro è ridotto: o giornalmente (part-time orizzontale), o per alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale) o per alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico). Possono coesistere anche più forme di part-time. Riguardo alla forma, il contratto di lavoro a tempo parziale richiede l'atto scritto, pena la nullità.

#### *Tempo determinato*

Vista la L. 96/2018 e il D.Lgs. 81/2015 in materia di contratti a tempo determinato, per le aziende che subiscono un incremento di lavoro in periodo che possono definirsi "stagionali", viene derogato il limite previsto nelle succitate leggi. Pertanto l'azienda è libera di assumere a tempo determinato sia superando il 20% con assunzione diretta o 30% se si fa riferimento al lavoro somministrato, tanto derogando al numero delle proroghe che possono essere massimo di 6 nei 36 mesi.

#### *Telelavoro*

In questa ipotesi la prestazione del lavoratore avviene in un luogo diverso dall'azienda, normalmente nella dimora propria del lavoratore. Normalmente il lavoratore è retribuito a tempo, come suol dirsi la retribuzione è ad economia. Il contratto deve risultare, per quanto riguarda la forma, da atto scritto, pena la nullità. L'azienda è comunque tenuta alla formazione del lavoratore sui rischi correlati, come previsto in materia di sicurezza dal T.U. 81/2008.

#### *Lavoro a chiamata*

Tale contratto può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato: il lavoratore si obbliga a fornire prestazioni al datore di lavoro quando questi lo richiede, ovvero lo fornisce entro determinati limiti stabiliti. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

### **Art. 20 - Lavoro a tempo parziale: definizione**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Con questo strumento le parti ritengono di poter conciliare le esigenze contrapposte del datore di lavoro e del lavoratore. Il tempo parziale può essere:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

### **Art. 21 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**

Clausole flessibili

- a) perché possa instaurarsi un rapporto di lavoro a tempo parziale occorre che entrambe le volontà delle parti risultino nell'atto scritto: andranno indicati la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro, il riferimento al giorno, alla settimana o al mese ed all'anno sulla base delle diverse tipologie utilizzate. Il trattamento economico e gli istituti contrattuali da applicare vengono

- proporzionati al lavoro prestato
- b) con il consenso del lavoratore, che deve risultare da atto scritto, può essere richiesto al lavoratore (con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi) la possibilità di variare o la collocazione temporale della prestazione (tempo parziale orizzontale, verticale o misto), ovvero la durata della prestazione lavorativa (tempo parziale verticale o misto). Per oggettivi e comprovati gravi motivi familiari, dando preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, il lavoratore può chiedere il ripristino della prestazione concordata all'origine. Le variazioni temporanee della collocazione temporale della prestazione lavorativa (meno di un mese) comportano l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere una maggiorazione retributiva del 5% della retribuzione oraria normale, e ciò a titolo risarcitorio.
  - c) sempre con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. La prestazione supplementare darà diritto a una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria normale. Se il part-time è verticale, può essere consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni concordati. In quest'ipotesi la maggiorazione riconosciuta sarà del 10% della retribuzione oraria normale.
  - d) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, deve avvenire con il contemporaneo assenso delle parti. Si contemperano le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'azienda. Ha diritto di precedenza la richiesta del lavoratore fondata su gravi motivi personali, familiari, ovvero produttivi.

#### Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

Descrizione lavoro parziale	Maggiorazione R.O.N*
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale (fino a raggiungere il 25% del normale orario di lavoro annuo);	10%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale	10%

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

#### **Art. 22 - Lavoro a tempo parziale: condizioni di assunzione**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (risultante da atto scritto) conterrà i seguenti elementi:

1. la indicazione del patto di prova per i nuovi assunti
2. la durata della prestazione lavorativa, normalmente fissata tra datore di lavoro e lavoratore, in misura non inferiore a 16 ore (orario ridotto rispetto al normale orario settimanale); 64 ore (orario ridotto rispetto al normale orario mensile); 532 ore (orario ridotto rispetto al normale orario annuale). Il superamento dei limiti anzidetti può avvenire solo con il consenso preventivo del lavoratore.
3. Il trattamento economico e la normativa applicata: entrambi tali fattori saranno da ricondurre alla corretta proporzionalità funzione del lavoro prestato
4. la durata della prestazione lavorativa o la fascia di orario utilizzata con riferimento al giorno, alla settimana, al mese o all'anno
5. il richiamo alla possibilità eventuale di utilizzare lavoro supplementare, con l'indicazione della normativa di riferimento
6. il richiamo alla possibilità eventuale di intensificare la prestazione lavorativa in particolari periodi dell'anno (ad esempio nelle festività o per far fronte appicchi di domanda).

Sino a quattro ore, e salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, la prestazione giornaliera non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Possono essere disciplinate ipotesi di accesso al tempo parziale di studenti e/o Lavoratori occupati con la medesima tipologia presso altro ente: in tal caso si definiranno contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato o per le festività.

Sulla base di accordi aziendali, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'ente bilaterale territoriale o, in mancanza nazionale, possono essere definite differenti modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro, ugualmente possono essere raggiunte intese differenti sulla durata della prestazione nel secondo livello di contrattazione, in presenza di specifiche realtà territoriali aziendali o in particolari condizioni soggettive dei lavoratori.

### **Art. 23 - Lavoro a tempo parziale post Partum**

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 5% della forza occupata.

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

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

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

### **Art. 24 - Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura**

La richiesta di conversione da tempo pieno a tempo parziale per Lavoratori che siano genitori di invalidi, tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, deve essere soddisfatta alle medesime condizioni indicate in precedenza. Il livello accordato concorrerà a determinare l'ammontare delle unità o percentuali massime di concessione. L'azienda può chiedere documentazione inerente alla domanda.

### **Art. 25 - Stop And Go**

Le parti intendono, in deroga alla normativa, ridurre il numero di intervalli tra un contratto e l'altro:

- 1) Contratto di durata pari o inferiori ai 6 mesi, 2 giorni;
- 2) Contratti di durata superiori ai 6 mesi, 5 giorni.

### **Art. 26 - Tredicesima mensilità**

La tredicesima mensilità verrà corrisposta in numero 12 ratei mensili.

### **Art. 27 - Telelavoro: definizione**

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

esigenze familiari.

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

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro. Si ribadisce che, comunque, l'azienda è tenuta alla formazione del lavoratore, come previsto dal T.U. 81/2008.

### **Art. 28 - Telelavoro: tipologie**

Il Telelavoro può essere di quattro tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- c. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

### **Art. 29 - Telelavoro: ambito**

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

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

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo in casi in cui ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

### **Art. 30 - Protezione dei dati**

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

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

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

### **Art. 31 - Tempo di lavoro**

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003.

### **Art. 32 - Diritti del Telelavoratore**

Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe. Il Lavoratore dipendente che

passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

### **Art. 33 - Telecontrollo**

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

### **Art 33 Bis- Lavoro Agile**

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, inteso quale prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.

Il lavoro agile è attivabile per quelle figure lavorative per cui l'azienda, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro, ritiene applicabile tale modalità di lavoro (le cd "Mansioni remotizzabili"). L'Ente Bilaterale può essere investito di tale tematica per specifici accordi.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;

- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R.S.A., o in caso di sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

### **Diritti collettivi**

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

### **Retribuzione Lavoro Agile**

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente C.C.N.L. lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del lavoro agile,

si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

### **Particolari indennità**

Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo smart working del lavoratore, può comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa – disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

### **Sistema di comunicazione**

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

### **Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa**

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

### **Controlli a distanza**

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

### **Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino lavoro agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L.

## **Organizzazione della struttura lavorativa**

Le parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

## **Diligenza e riservatezza**

Il lavoratore agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore agile non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

## **Formazione**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

## **Diritti di informazione**

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente C.C.N.L., considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

## **Postazioni di lavoro**

Le prestazioni di lavoro agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di lavoro agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in lavoro agile.

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;

b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

### **Strumenti di lavoro**

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono pasto giornaliero.

Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

### **Verifica dell'attività lavorativa**

Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente il lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento similare comunque idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore.

La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnata da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione

e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta – tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

### **Interruzioni tecniche**

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

### **Misure di protezione e prevenzione**

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile l'informativa INAIL che illustra i rischi correlati allo svolgimento delle attività lavorative fuori dai locali di lavoro.

### **Art. 34 - Competenza normativa della Commissione Bilaterale**

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro, di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

### **Art. 35 - Contrattazione di secondo livello**

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato il compito di approfondire:

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

### **Art. 36 - Lavoro a chiamata: definizione**

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

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
  - guardiani e personale di sorveglianza;
  - addetti a centralini telefonici privati;
  - fattorini ed altre tipologie;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle

Parti stipulanti il presente contratto.

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

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

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

### **Art. 37 - Lavoro a chiamata: forma e comunicazioni**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

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

Ai sensi dell'art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, competente per territorio, l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. La comunicazione deve essere inviata preventivamente a mezzo sms, se la prestazione deve essere espletata entro le successive 12 ore dalla chiamata oppure via mail entro i successivi 30 giorni ad un apposito indirizzo PEC. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

### **Art. 38 - Lavoro a chiamata: condizioni**

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

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

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.



### **Art. 39 - Lavoro a chiamata: indennità di disponibilità**

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente una "indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

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

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

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

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

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

### **Art. 40 - Lavoro a chiamata: divieti e condizioni**

L'Azienda, ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 81/2015 non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamenti nelle identiche mansioni, nei 6 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

### **Art. 41 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni**

Per le aziende che sono configurate nella stagionalità vale quanto espresso in premessa, per la restante parte si demanda alla Legge vigente o alla contrattualistica di secondo livello.

### **Art. 42 - Mansioni Promiscue**

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

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

### **Art. 43 - Mutamento di mansioni**

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

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

Come previsto dall'art. 1 co.7 L183/2014 e s.m. in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione aziendale, o nei casi di crisi dell'azienda, o per temporanee esigenze sostitutive di Lavoratori assenti dal luogo di lavoro per un periodo determinato, l'azienda può spostare il lavoratore ad altre mansioni inferiori purché rientranti nella stessa categoria e purché mantenga lo stesso stipendio fatta eccezione per i trattamenti accessori legato alla vecchia attività.

È prevista, inoltre, la possibilità di sottoscrizione di accordi individuali "in sede protetta", ossia in sede sindacale o di altri organismi riconosciuti ed autorizzati dalla legge, tra datore di lavoro e lavoratore che prevedano l'abbassamento di livello e retribuzione al fine di evitare il licenziamento.

### **Art. 44 - Jolly**

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

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

### **Art. 45 - Orario di lavoro: definizione**

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

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali e, di norma, 8 ore giornaliere. Esso è normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative. Oppure 48 ore su 7 giorni lavorativi.

Esemplificazione:

- a. orario di lavoro su 5 giorni – Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b. orario di lavoro su 6 giorni – Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 ore.
- c. Orario di lavoro su 7 giorni – Tale forma si articola in 6 giornate lavorative con un giorno di riposo compensativo che verrà comunicato con un preavviso di una settimana.

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

si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

#### **Art. 46 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro**

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

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

1. ai sensi dell'Art. 4, del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, le 58 ore medie, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto dell'impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi;
2. la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica come giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

#### **Art. 47 - Orario di lavoro: sospensione**

In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

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

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

#### **Art. 48 - Personale non soggetto a limitazione d'orario**

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

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui al presente contratto. La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Le Parti, in alternativa al pagamento, potranno concordarne il recupero.

#### **Art. 49 - Orario di lavoro dei minori**

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

#### **Art. 50 - Riposo giornaliero**

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 8 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art.

17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 8 ore consecutive, ogni 24 ore, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

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

#### **Art. 51 - Riposo settimanale**

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

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

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

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

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

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

limite massimo di 2 settimane al mese.

## Art. 52 - Permessi

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore/giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, compatibilmente con le esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo.	

Permessi straordinari	3 giorni per evento	Matrimonio di un figlio	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.
	3 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.*	
	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, ivi compresa l'anzianità di servizio.

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

### **Art. 53 - Festività**

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

1. festività nazionali:
  - a) 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
  - b) 1 maggio – Festa dei Lavoratori;
  - c) 2 giugno – Festa della Repubblica;
2. festività religiose:
  - a) 1° gennaio – primo giorno dell'anno;
  - b) 6 gennaio – Epifania;
  - c) il giorno del Lunedì di Pasqua;
  - d) 15 agosto – festa dell'Assunzione;
  - e) 1 novembre – Ognissanti;
  - f) 8 dicembre – Immacolata Concezione;
  - g) 25 dicembre – Santo Natale;
  - h) 26 dicembre – Santo Stefano;
  - i) la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli Artt. 107 e 108.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra. In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

### **Art. 54 - Festività abolite**

Le festività abolite sono:

- 19 marzo – San Giuseppe
- 1 giugno – Ascensione
- 22 giugno – Corpus Domini
- 29 giugno – SS. Pietro e Paolo
- 4 novembre – Unità Nazionale

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali.

### **Art. 55 - Solidarietà difensiva**

Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate. Tali percentuali si definiscono con una forbice che va dal 15% al 30%. Si ribadisce che il lavoratore che dissenta da tale accordo può dimettersi e viene esonerato dal relativo preavviso.

### **Art. 56 - Intervallo per la consumazione dei pasti**

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

### **Art. 57 - Congedo per matrimonio**

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

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

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

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

### **Art. 58 - Volontariato**

Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

### **Art. 59 - Lavoratori studenti**

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

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

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del Lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 60 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami.

I Lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

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

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

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

### Art. 60 - Gravidanza e puerperio

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

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

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

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

I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

1. licenziamento per giusta causa;
2. cessazione dell'attività dell'Azienda;
3. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
4. Soppressione della mansione.

Congedo di maternità / paternità				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza



Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta del parto) più eventuale maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla DPL (Direzione Provinciale del Lavoro).	2 mesi precedenti la data presunta del parto; 3 mesi successivi i la data del parto (*).	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n.33/1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore della tredicesima mensilità. Il periodo di congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, e matura regolarmente i ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	Copertura 100%
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva.	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa Indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

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

### Art. 61 - Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
----------	--------	---------	--------------	------------

*[Handwritten signatures and initials]*

Madre	6 mesi cont inua tivi o frazi onati (*)	Nei primi 12 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 1) Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	6 mesi (*)	Nei primi 12 anni di vita del bambino	Come la madre	Come la madre

Permessi – Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore; 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.

Permessi – Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
----------	--------	---------	--------------	------------

*[Handwritten signatures and initials]*

<b>Padre</b>	Diritto riconosciuto nei seguenti casi: - il figlio è affidato al padre; - la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre
--------------	--	---	------------	------------

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

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

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

### Art. 62 - Ferie

Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL, matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative per i dipendenti a 40 ore settimanali e 180 per quelli a 48 ore settimanali), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

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

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro fissare, specialmente in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando

il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale. La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti successivamente.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

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

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

### Art. 63 - Malattia o infortunio non professionali

In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata tempestivamente e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p>
Periodo di comperto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- -Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova): diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati all'inizio dell'ultimo episodio di malattia e infortunio non sul lavoro.</li> <li>- -Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite complessivo di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni.</li> </ul> <p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, è facoltà del Datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del comperto, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comperto, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni - dal raggiungimento del periodo di comperto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INPS INAIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);</li> <li>- Dal 21° giorno e fino al 180° per l'INPS e la guarigione per l'INAIL: 66,66% della RMG.</li> </ul>
Integrazione datoriale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 9 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</li> </ul>

*cydr*  
  


	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</li> <li>- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 35% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</li> </ul> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
Previdenza	Copertura 100% nei limiti del periodo di comporto.
Malattia e ferie	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</li> <li>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</li> </ul> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>

### Art. 64 - Malattia Professionale o Infortunio Professionale

In caso di malattia od infortunio professionale si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata, salvo i casi di giustificato impedimento, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il Lavoratore, salvo giuste ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
------------	---

	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p>
<i>Periodo di comporto</i>	<p>Ai fini del comporto, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
<i>Indennità INPS-INAIL</i>	<p>– Dal 4° giorno di infortunio: 60% della RMG, fino a 90 giorni.</p> <p>– Dal 91° giorno: 75% della RMG.</p>
<i>Integrazione Datoriale</i>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire l'85% della Retribuzione Giornaliera Normale netta percepita dal Lavoratore.</p> <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale netta entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.</p>

*for*  
*for*  
*for*

<i>Previdenza</i>	Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporta.
<i>Controllo dell'assenza per infortunio</i>	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

## Art. 65 - Aspettativa non retribuita

È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

Condizioni e durata dell'aspettativa	<p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, ed entro il termine del periodo di comporto contrattuale, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (ivi compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p> <p>Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>
--------------------------------------	---

Prolungamento dell'aspettativa	<p>Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, potrà richiedere un ulteriore prolungamento del periodo d'aspettativa, per un periodo la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma dell'art. 102 (ulteriori 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi), alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;</li><li>2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.</li></ol>
--------------------------------	--



### **Art. 66 - Polizze infortuni professionali o extraprofessionali**

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

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

### **Art. 67 - Tredicesima mensilità**

La tredicesima mensilità verrà corrisposta in numero 12 ratei mensili.

### **Art. 68 - Trattamento di Fine Rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

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

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

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

### **Art. 69 - Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione**

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

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto. Fatto salvo diversa richiesta formale del Lavoratore di inserimento mensile o destinazione a fondi complementari.

### **Art. 70 - Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni**

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

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

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

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

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;

in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

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

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta, e, in ogni caso, sarà valutazione discrezionale dell'azienda erogarlo anche più volte valutando la richiesta dello stesso. L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

## **Art. 71 - Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro**

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



### **Art. 72 - Impianti di video sorveglianza**

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei Lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

### **Art. 73 - Obbligo di fedeltà**

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

### **Art. 74 - Patto di non concorrenza**

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

### **Art. 75 - Diritti del lavoratore**

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

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

### **Art. 76 - Corresponsione della retribuzione**

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

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

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con

i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla data prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

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

### **Art. 77 - Cessione – trasformazione dell'azienda**

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

### **Art. 78 - Ente Bilaterale**

Ente Bilaterale di riferimento sarà il già costituito Ente Bilaterale TE.SE.CO.

il quale è costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti; la mancata adesione al TE.SE.CO. Nazionale comporterà l'inapplicabilità del presente Contratto Collettivo. Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità.  
Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi a supporto in lingua natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;  
socialità a vantaggio dei Lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- c) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i Lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- d) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- e) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
- f) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- g) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;

- h) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- i) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- j) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- k) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

### **Art. 79 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale**

Finanziamento Ente Bilaterale TE.SE.CO. Nazionale. Il contributo mensile da destinare in favore del TE.SE.CO. Nazionale è stabilito nella misura di euro 3,00 (tre/00) a carico del datore di lavoro per ciascun dipendente e per le mensilità previste dal presente CCNL. Le aziende provvederanno a versare il contributo mensile in argomento al suddetto ente entro e non oltre il 15 del mese successivo a quello di pertinenza e a mezzo bonifico all'iban IT85B0303215700010001071199 con causale "versamento contributo mensile finanziamento ente bilaterale". L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad €. 25,00 lordi. L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per tutte le mensilità previste nel CCNL e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

### **Art. 80 - Certificazioni**

L'Ente Bilaterale Nazionale o gli Enti Bilaterali Territoriali, a richiesta della/e Parte/i e dopo la necessaria istruttoria, effettuano la certificazione dei seguenti contratti:

- di appalto/subappalto;
- di apprendistato;
- a tempo determinato e di retribuzione dei contratti a tempo determinato;
- di telelavoro;
- di somministrazione;
- di Co.Co.Pro;
- di modifica dell'orario settimanale di lavoro (da 5,6 o 7 giorni lavorativi alla settimana, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, ecc.);
- di conformità del Piano Formativo Individuale nell'apprendistato;
- di conformità dell'allineamento contrattuale in caso di passaggio o rinnovo di CCNL o di rimodulazione dell'inquadramento contrattuale.

### **Art. 81 - Composizione delle controversie**

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale potrà essere attivato il ricorso all'Ente Bilaterale presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

### **Art. 82 - Assistenza sindacale e contrattuale**

Assistenza sindacale e contrattuale.

A titolo di assistenza sindacale e contrattuale garantita dalla F.I.TE.S.C. o dalla CIU-UNIONQUADRI, ai lavoratori viene stabilito il pagamento della quota di tesseramento dell'ammontare di € 10,00 mensili per ciascun lavoratore.

Il pagamento della quota di tesseramento suddetta è a carico di ciascun lavoratore.

Le aziende provvederanno a trattenere detti importi all'atto del pagamento della retribuzione ai lavoratori e quindi a versare mensilmente i contributi suddetti alla F.I.TE.S.C. se iscritto al sindacato F.I.TE.S.C. entro e non oltre il 15 del mese successivo a

quello di pertinenza e a mezzo bonifico all'iban IT65N0503415701000000000932 con causale "versamento contributo mensile di assistenza sindacale e contrattuale" o alla CIU-UNIONQUADRI se iscritto al sindacato CIU-UNIONQUADRI entro e non oltre il 15 del mese successivo a quello di pertinenza e a mezzo bonifico all'iban IT30C0200805323000105960265 con causale "versamento contributo mensile di assistenza sindacale e contrattuale".

Assistenza sindacale e contrattuale datoriale.

A titolo di assistenza sindacale e contrattuale garantita dall'A.D.L.I. per i datori di lavoro viene stabilito il pagamento della quota di tesseramento dell'ammontare di € 10,00 mensili per ciascun datore di lavoro. Il pagamento della quota di tesseramento suddetta, verrà versata dall'Azienda ogni semestre a partire da quello di pertinenza e a mezzo bonifico all'iban IT62N0538762962000047672739 con causale "versamento contributo semestrale di assistenza sindacale e contrattuale".

### **Art. 83 - Privacy**

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al Regolamento UE 2016/679 detto GDPR.

### **Art. 84 - Quadri**

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

### **Art. 85 - Quadri: orario part-time speciale**

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

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

### **Art. 86 - Quadri: formazione e aggiornamento**

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

Le parti convengono nell'istituire presso l'Ente Bilaterale un Osservatorio Bilaterale nazionale, al fine di elaborare progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali

*gou*



### **Art. 87 - Quadri: assegnazione della qualifica**

L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

### **Art. 88 - Quadri: assistenza sanitaria**

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incumbente.

### **Art. 89 - Classificazione Unica**

I Lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli, oltre ai Quadri. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni in uso presso l'Azienda.

Si allega al presente C.C.N.L. il mansionario suddiviso in sette livelli, seppur a titolo esemplificativo.

#### *Primo livello*

Appartengono al primo livello i Lavoratori con funzioni di responsabilità esecutiva che svolgono, con responsabilità, funzioni esecutive e che sovrintendono le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: direttore; capo area catena di servizi; responsabile d'azienda; responsabile del personale; responsabile dell'amministrazione; capo settore commerciale; capo settore acquisti e vendite; capo settore tecnico; capo settore tecnico; capo agenzia; capo della direzione tecnica ed amministrativa; capo servizi acquisti; capo settore amministrativo; capo settore commerciale; capo settore marketing; capo settore personale; capo settore sedi; capo settore tecnico.

#### *Secondo livello*

Appartengono al secondo livello i Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: analista amministrativo e di gestione; analista-programmatore c.e.d.; assistente di direzione; capo agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa; responsabile area acquisti e vendite; capo responsabile del settore commerciale senza autonomia; capo servizi di pre-marketing; capo servizio amministrativo; capo servizio del personale; responsabile area manutenzione; responsabile area marketing interprete; responsabile dei servizi di prenotazione; responsabile punto vendita; ispettore amministrativo.

#### *Terzo livello*

Appartengono al terzo livello i dipendenti che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i Lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica tecnico-pratica comunque acquisita.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: cassiere centrale; capo contabile; capo magazziniere; responsabile controllo di più settori; corrispondente e traduttore lingue estere; corrispondente in lingue estere con mansioni di concetto.

#### *Quarto livello*

Appartengono al quarto livello i Lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliare alla vendita e i Lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle "operazioni ausiliare alla vendita" devono ritenersi comprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: programmatore c.e.d.; addetto alla programmazione e/o marketing; capo operaio; impiegato amministrativo; responsabile della gestione dell'agenzia; responsabile del punto vendita; responsabile di reparto; addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande; addetto alla segreteria; addetto alla vigilanza non armata; addetto alla biglietteria in agenzia di viaggi; addetto alle prenotazioni; addetto alle vendite; barbiere e parrucchiere; estetista; massaggiatore; ballerini; figuranti di sala; fotomodelli; indossatori; pittori; decoratori; costumisti; modisti; figuranti teatrali; addetti cinematografici e televisivi; truccatori, operatore di cabina di sala cinematografica; operatore di sale da gioco, sale scommesse, sale giochi, ippodromi; operai negli spettacoli itineranti; programmatore; conducente di automezzi pesanti; operatori di centrale; addetto alla fatturazione; body-Guard; soggettoista; fotografo; compositori; concertisti e bandisti; macchinisti; elettricisti; falegnami; tecnico chimico di laboratorio anche con funzioni di vendita; revisore contabile; spedizioniere patentato; specialista controllo qualità; cassiere principale; addetto al portavalori; educatore di ludoteca.

#### *Quinto livello*

Appartengono al quinto livello i Lavoratori che eseguono mansioni per cui la esecuzione sono richieste conoscenze e capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità spesso con responsabilità individuale ed autonomia operativa.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: addetto al controllo amministrativo, al personale, al ricevimento cassa; addetto alla mensa; addetto al controllo delle merci e movimenti; addetto alla sicurezza; cassiere; conducente di macchine operatrici di piccole dimensioni; addetto al banco; addetto al ricevimento e/o preparazione degli ordini; addetto alle celle surgelati e/o precotti; autista; guardiano di notte; addetto al baby sitting e baby parking; operaio qualificato; addetto alla stampa; macchinista su macchina da stampa; decoratore; addetto alla produzione di mobili; addetto alla lavorazione del legno.

#### *Sesto Livello*

Appartengono al sesto livello i Lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze teoriche ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: accompagnatore sul campo; addetto a mansioni di attesa e custodia; archivistica; addetto al centralino; commesso; cucitore; guardiano notturno e diurno; sorvegliante di ingresso; aiuto banconiere di spacci e carni; aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari; addetto ai campi sportivi ed ai giochi; addetto al self service; addetto lavanderia e stiraggio;

assistente alle consegne con o senza mezzi di locomozione; custode; addetto alla portineria; assistente informatico; online assistant (help desk); manutentore reti internet ed extranet; operatore di call center in audio e/o video.

#### *Settimo livello*

Appartengono al settimo livello i Lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze teoriche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, che sono soggetti a direttive imposte dal responsabile e che non riescono a svolgere autonomamente quanto richiesto.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: accompagnatore sul campo; addetto a mansioni di attesa e custodia; archivista; addetto al centralino; commesso; cucitore; guardiano notturno e diurno; sorvegliante di ingresso; aiuto banconiere di spacci e carni; aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari; addetto ai campi sportivi ed ai giochi; addetto al self service; addetto lavanderia e stiraggio; assistente alle consegne con o senza mezzi di locomozione; custode; addetto alla portineria; assistente informatico; online assistant (help desk); manutentore reti internet ed extranet; operatore di call center in audio e/o video.

#### *Ottavo livello*

Appartengono all'ottavo livello i Lavoratori che svolgono mansioni d'ordine, di manovalanza e/o semplice attesa, di custodia o che richiedano il possesso di conoscenze acquisite con l'ordinaria diligenza e modesta esperienza, operanti sotto la direzione e controllo di superiori, seguendo schemi predeterminati o specifiche disposizioni impartite. Appartengono a questo livello, inoltre, i Lavoratori neo assunti senza precedenti esperienze lavorative, che dopo aver maturato un'anzianità di 12 mesi verranno inquadrati nel sesto livello.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: addetto alla pulizia ed ai servizi igienici; inserviente generico; conducente di motocicli; lavoratore catering; operatore di catering; personale di fatica; scaffalista; facchino ai bagagli; addetto ai servizi mensa; fattorino; garagista; guardarobiere; magazziniere; posteggiatore; addetto al recupero contenitori ed attrezzature da imballaggio; addetto al lavaggio automezzi; addetto imbragaggio merci; autista generico; addetto al carico e scarico merci; fascettatore e tagliatore di testate nelle cooperative di distribuzione giornali.

### **Art. 90 - Scala classificatoria Settore Turismo**

#### *Primo livello*

Appartengono al primo livello i Lavoratori con funzioni di responsabilità esecutiva che svolgono, con responsabilità, funzioni esecutive e che sovrintendono le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: direttore; gerente; direttore agenzia cat. A.; direttore di porto o darsena; responsabile di più agenzie di viaggio facenti capo ad una stessa azienda.

#### *Secondo livello*

Appartengono al secondo livello i Lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: capo contabile; direttore catering; direttore agenzia cat. B.; vice direttore; food and beverage manager; capo settore amministrativo; vice direttore di porto o di darsena; direttore campeggio o villaggio turistico nei quali sia esclusa la figura del direttore di cat. A; capo personale; responsabile di amministrazione; responsabile area mense; responsabile sicurezza sul lavoro; responsabile marketing; ispettore; interprete; responsabile ristorante; responsabile servizi di prenotazione; responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria; responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici; capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine; primo maître d'hotel; primo sommelier; capo ricevimento; cassiere centrale; responsabile officina; addetto gestione acquisti e vendite per le aziende che gestiscono il trasporto ed attività connesse in ambito prevalentemente turistico.



### *Terzo livello*

Appartengono al terzo livello i dipendenti che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i Lavoratori specializzati

provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica tecnico-pratica comunque acquisita.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: impiegati di concetto; segretario di direzione; segretario ricevimento cassa o amministrazione; impiegato con conoscenza di due lingue estere addetto al ricevimento; addetto all'assistenza accompagnamento di viaggi; addetto ai servizi di prenotazione; programmatore di acquisita capacità; promotore commerciale; tecnico diplomato; cuoco unico; portiere unico; barman; pasticciere; gelataio; pizzaiolo unico; barista; cameriere di rango; parrucchiere; estetista; istruttore di nuoto con brevetto; addetto al salvataggio sulle spiagge e nelle piscine; capo assistente bagnanti; istruttore di ginnastica correttiva; infermiere diplomato; operaio specializzato; capo operaio; capo mensa surgelati e/o precotti; assistente o vice o aiuto direttore catering; capo cuoco; infermiere diplomato professionale; fisiocinesiterapista diplomato; maître; sommelier; addetto alle pratiche di stipula dei contratti di noleggio per le aziende che gestiscono il trasporto ed attività connesse in ambito prevalentemente turistico; addetto alle pratiche inerenti la circolazione dei veicoli per le aziende che gestiscono il trasporto ed attività connesse in ambito prevalentemente turistico.

### *Quarto livello*

Appartengono al quarto livello i Lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliare alla vendita e i Lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle "operazioni ausiliare alla vendita" devono ritenersi comprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: impiegato d'ordine; addetto al recupero crediti; addetto all'autoparco; addetto centro stampa; addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e delle partenze; contabile d'ordine; impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati; stenodattilografa con funzioni di segretaria; addetto alle macchine elettrocontabili; portiere (se secondo portiere o ex turnante); centralinista semplice o anche in lingue estere; cassiere; impiegato con conoscenza di una lingua straniera; addetto ai servizi turistici; operaio qualificato; aiuto cuoco; aiuto pasticciere; aiuto gelataio; aiuto pizzaiolo; aiuto barista; demi chef; aiuto portiere; guardarobiere; magazziniere; cameriere; manicurista; addetto fangoterapia o altri specifici trattamenti; infermiere semplice; ormeggiatore in porti o darsene con cumulo di mansioni; capo squadra elettricisti e/o idraulici e/o falegnami e/o dipintori e/o muratori.

### *Quinto livello*

Appartengono al quinto livello i Lavoratori che eseguono mansioni per cui la esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: assistente portineria; hostess; addetto esclusivamente al centralino; archivista; portavalori; addetto alla sicurezza; addetto alla sola vendita di biglietti; personale di vendita a bordo ed a terra; commis di cucina, ristorante, bar, self-service, tavola calda; cantiniere; dispensiere; addetto alla cucina; lavandaia; garagista; addetto alla portineria; cameriere di sala ed ai piani;

facchino ai piani; cameriere ai piani; cameriere nei villaggi turistici; banconiere di tavola calda; personale di fatica; aiuto cameriere; fattorino; inserviente; magazziniere comune; magazziniere con funzioni operaie e/o impiegatizie; assistente ai bagnanti; cassiere bar/ristorante; autista; conducente di autobus, minibus, autocarri, autotreni ed autoarticolati; giardiniere; addetto al trasporto fango; addetto alle

inalazioni.

#### *Sesto Livello*

Appartengono al sesto livello i Lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze teoriche ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: assistente portineria; caffettiere non barista; stiratrice; cucitrice; aiuto reparto cure sanitarie; operaio semplice; facchino ai piani; operatore unico servizi pulizia; guardiano notturno e diurno; sorvegliante di ingresso; accompagnatore su campo; aiuto receptionist; custode; operaio semplice; addetto al lavaggio macchine; inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi; addetto a mansioni di semplice attesa.

#### *Settimo livello*

Appartengono al settimo livello i Lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze teoriche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, che sono soggetti a direttive imposte dal responsabile e che non riescono a svolgere autonomamente quanto richiesto.

#### *Ottavo livello*

Appartengono a settimo livello i Lavoratori che svolgono mansioni di facchinaggio, pulizia, manovalanza, imballaggio o equivalenti.

### **Art. 91 - Patto di prova**

L'assunzione del Lavoratore con patto di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo. Nel caso in cui il patto di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il patto di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

La durata del patto di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

Livello di destinazione	Patto di prova
Quadro	6 mesi
II	60 gg di lavoro effettivo
III	60 gg di lavoro effettivo
IV	60 gg di lavoro effettivo
V	60 gg di lavoro effettivo
VI - VII - VIII	60 gg di lavoro effettivo



### **Art. 92 - Clausola di durata minima del patto di prova**

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del patto di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il patto di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore. Durante lo svolgimento del patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il patto di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

### **Art. 93 - Tabelle retributive**

Dal 01.08.2019 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<i>Livello</i>	<i>Importo</i>
Quadro	€ 2.580,00
I	€ 1.850,00
II	€ 1.666,00
III	€ 1.482,00
IV	€ 1.344,00
V	€ 1.206,00
VI	€ 1.104,00
VII	€ 1.022,00
VIII	€ 930,00

### **Art. 94 - Trattamento economico**

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale.

### **Art. 95 - Indennità di cassa**

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota.

### **Art. 96 - Aumenti periodici d'anzianità**

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 5 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione.

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

Livello	
Quadro	25,00
I	24,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,00
VI	19,50
VII - VIII	19,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

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

In caso di provenienza da altro CCNL, all'atto del passaggio l'importo degli scatti d'anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" del Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

### **Art. 97 - Lavoro ordinario**

Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

### **Art. 98 - Lavoro notturno**

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

### Art. 99 - Lavoro festivo notturno

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno:

Descrizione	Maggiorazione sulla RON*	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a. Ordinario festivo	10%	10%
b. Ordinario notturno	10%	10%
c. Ordinario festivo notturno	15%	15%

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

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono influenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

### Art. 100 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge e salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) ed eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge. Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

1. 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale e per i lavoratori discontinui dalla 46° alla 54° ora settimanale;
2. 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° ora settimanale e per i discontinui oltre la 54° ora settimanale;
3. 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
5. 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
6. 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è influente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia d'orario di lavoro e lavoro

straordinario valgono le vigenti norme di Legge.  
Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario:

Descrizione	Maggiorazione RON*
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

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

### **Art. 101 - Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando**

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro. Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede.

### **Art. 102 - Trasferimento**

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche pubbliche.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica. Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;

nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1

1. che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che

precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a n. 3 retribuzioni normali mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

### **Art. 103 - Trasferta**

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00;
- b. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliero. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 5 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.



### **Art. 104 - Distacco**

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all'articolo che precede. Per un tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

### **Art. 105 - Modificabilità della presente disciplina**

Nel presente articolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente articolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

### **Art. 106 - Natura e disciplina generale**

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed occupazione di giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

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

Per la disciplina generale del contratto di apprendistato si rinvia al Capo V, artt. 41 e ss. D.Lgs. 81/2015.

### **Art. 107 - Durata**

Il contratto di apprendistato ha durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 43, comma 8, e 44, comma 5, del D.Lgs. 81/2015. La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

### Art. 108 - Disciplina previdenziale

“Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012. Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale in deroga da:
  - trattamenti d'integrazione salariale;
  - fondo di garanzia TFR.”

### Art. 109 - Malattia – Infortuni

In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista – nei limiti del periodo di comporto – il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

1. nel primo periodo d'Apprendistato:
  - a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 15% della retribuzione normale dell'Apprendista;
  - b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista;
2. nel secondo periodo d'Apprendistato: per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 30% della retribuzione normale dell'Apprendista, dal quarto giorno.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti “ad personam”. Nota a verbale. Recesso in costanza di “protezione”

Premesso che esistono dei periodi di “protezione” quali, ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale;

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di “protezione” ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.

2. Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo a tale termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

### **Art. 110 - Assunzione**

Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53. La durata è stabilita dal presente CCNL in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi. Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento al presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali di Studi e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno;
- j. la regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- l. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- m. il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

### **Art. 111 - Assunzione Apprendisti**

L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% degli Apprendisti il cui contratto di Apprendistato sia scaduto nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è

esonerata dal vincolo che precede. Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- 1) i dimissionari;
- 2) i licenziati per giusta causa;
- 3) chi rifiuta di rimanere in servizio.

### **Art. 112 - Periodo di Prova**

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto. Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche. La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

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

### **Art. 113 - Proporzioni Numerica**

Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%. Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

### **Art. 114 - Competenze degli Enti Bilaterali**

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici o dagli Enti Bilaterali.

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista negli studi professionali.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

*gpa*

*[Signature]*

*[Signature]*

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna agli Studi;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione – da svolgere con priorità temporale – da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne allo Studio.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

### **Art. 115 - Trattamento normativo**

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo di Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

### **Art. 116 - Obblighi del Datore di Lavoro**

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.



### **Art. 117 - Doveri dell'Apprendista**

L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
1. prestare la sua opera con la massima diligenza;
2. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
3. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

### **Art. 118 - Diritti dell'Apprendista**

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per gli Studi che operano su 24 ore.

### **Art. 119 - Indumenti – attrezzi di lavoro**

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

### **Art 120 - Doveri del Lavoratore**

(Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito, con il massimo impegno e la massima diligenza.

In particolare, il Lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- e. astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
- g. evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- h. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- i. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- j. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

#### **Art. 121 - Disposizioni Disciplinari**

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- a. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda.

A titolo esemplificativo:

- a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante il servizio;
- f. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano dato origine a rimprovero scritto. L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. se assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione degli obblighi di cui al presente CCNL;
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- d. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- e. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- f. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- g. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- h. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- i. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale. Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito. Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

<b>Livelli</b>	<b>fino a 5 anni d'anzianità</b>	<b>fino a 10 anni d'anzianità</b>	<b>oltre a 10 anni d'anzianità</b>
<b>Quadro I Livello II Livello</b>	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
<b>III Livello IV Livello V Livello</b>	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
<b>VI Livello VI Livello VII Livello</b>	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

### **Art. 122 - Risarcimento danni**

I danni e le perdite imputabili a titolo di dolo, colpa, o negligenza, gravi ed accertate del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere contestati tempestivamente e formalmente dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura pari al 1/5 dello stipendio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al Lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti inderogabili di Legge.

### **Art. 123 - Lavoratori provenienti da altro CCNL**

In caso di prima applicazione del presente CCNL, a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello e/o da un importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

### **Art. 124 - Benefici fiscali - Accordi di secondo livello territoriali o aziendali**

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per porzioni sensibili della retribuzione riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

### **Art. 125 – Durata e decorrenza**

Il presente contratto collettivo avrà la durata di tre anni a decorrere dal 02 gennaio del 2025 al 01 gennaio del 2028. Ciascuna delle Parti stipulanti potrà procedere alla disdetta del CCNL almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata o PEC, in assenza il CCNL si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.