

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Dipendenti Promozione e Marketing

(In vigore dal 1 aprile 2025 al 31 marzo 2029)

L'anno 2025 il 26 marzo, presso la sede della Conf.SELP, sita in ROMA, Via Nazionale 172 scala C

Sottoscritto tra:

- **Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I.)** – Presidente Nazionale Dr. Basilio Minichiello
- **F.I.La. - Federazione Italiana Lavoratori** – Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati** – Segretario Generale Dr. Claudio Armeni
- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.** – Presidente Nazionale Dr. Raffaele lavazzi
- **FAMAR CIU UNIONQUADRI - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza** – Segretario Generale Sig. Mirko Maule – Segretario Sig. Roberto Riccio
- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)** – Segretario Generale Dr. Vincenzo Orlando
- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)** - Presidente Nazionale Dr. Gennaro De Martino

PREMESSE

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni per ridurle. Questo CCNL rappresenta un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, con l'obiettivo di migliorare le condizioni lavorative nel tempo.

Clausola di Adeguamento alle Direttive Europee sulla Privacy

Le Parti si impegnano a garantire che il trattamento dei dati personali avvenga nel pieno rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e delle normative nazionali di attuazione, assicurando la protezione, la sicurezza e la riservatezza dei dati.

ENTI E STRUMENTI ADOTTATI

Le Parti concordano ed accettano di adottare:

- **L'Ente Bilaterale ELAV** per la gestione delle relazioni tra aziende e lavoratori.
- **Fondi Interprofessionali** per la formazione, a scelta dell'azienda.
- **Il Fondo di Integrazione Sanitaria MBA** o similari.
- **ELAV** per la formazione e il rilascio di attestati.

Le Parti si impegnano inoltre a recepire quanto indicato dal **D.Lgs. 81/08** in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.) – **ELAV**.

STRUTTURA DEL CCNL

TITOLO I – PARTE INTRODUTTIVA

Art. 1 – Oggetto del Contratto

Art. 2 – Stesura ed Assetto del Contratto

Art. 3 – Decorrenza, durata e rinnovo del contratto

Art. 4 – Efficacia del contratto

Art. 5 – Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e situazioni di crisi

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – Sistema della bilateralità

Art. 7 – Ente Bilaterale (ELAV)

Art. 8 – Iscrizione all'ELAV di Aziende e Lavoratori

Art. 9 – Adempimenti obbligatori ELAV

Art. 10 – Responsabilità per mancata contribuzione ELAV

Art. 11 – Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

Art. 12 – Certificazione degli Appalti e Asseverazione Modello Organizzativo

Art. 13 – Contributo Assistenza Contrattuale Co.As.Co. (cod. INPS W476)

Art. 14 – Organismo Paritetico Regionale

Art. 15 – Osservatori

Art. 16 – Fondo Interprofessionale e Formazione Continua

Art. 17 – Pari Opportunità

Art. 18 – Mercato del Lavoro e Azioni Bilaterali

TITOLO III - SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 19 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Art. 20 – Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza (RLST)

TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 – Assunzione

Art. 22 – Contratto Individuale

Art. 23 – Periodo di Prova

Art. 24 – Tutela di Donne e Minori

Art. 25 – Lavoro a Tempo Parziale

Art. 26 – Apprendistato

Art. 27 – Contratto a Tempo Determinato

Art. 28 – Lavoro Ripartito

Art. 29 – Lavoro Stagionale

Art. 30 – Lavoro in Somministrazione

Art. 31 – Contratti di Inserimento

Art. 32 – Telelavoro

Art. 33 – Flessibilità Oraria

Art. 34 – Lavoratori Immigrati

Art. 35 – Trasporti e Asili Nido

Art. 36 – Pari Opportunità

TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 37 – Classificazione del Personale

TITOLO VI - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 38 – Orario di Lavoro

Art. 39 – Riposo Settimanale

Art. 40 – Ferie

Art. 41 – Permessi Formativi

Art. 42 – Congedi Parentali

Art. 43 – Permessi per Recupero Scolastico

Art. 44 – Giorni Festivi

Art. 45 – Lavoro Straordinario e Notturmo

Art. 46 – Banca Ore

Art. 47 - Attrezzi ed utensili

Art. 48 - Organizzazione del lavoro

TITOLO VII – NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49 - Retribuzione

Art. 50 - Tredicesima mensilità

Art. 51 - Scatti di anzianità

Art. 52 - Obblighi particolari tra le parti

Art. 53 - Rimborso spese

Art. 54 - Indennità di cassa

Art. 55 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO VIII – PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 56 - Previdenza e assistenza

Art. 57 - Malattia e infortunio

Art. 58 - Welfare integrativo a livello nazionale

Art. 59 - Mobbing

Art. 60 - Contrasto e prevenzione alle molestie e alle violenze

Art. 61 - Libretto sindacale e sanitario

Art. 62 - Lavoratori tossicodipendenti

TITOLO IX – SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 63 - Trasferimento d'azienda

Art. 64 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

Art. 65 - Dimissioni per giusta causa

Art. 66 - Preavviso di risoluzione del rapporto

Art. 67 - Norme disciplinari

Art. 68 - Notifica provvedimenti disciplinari

TITOLO X – DIRITTI SINDACALI

Art. 69 - Delegato aziendale

Art. 70 - Tutela del delegato di azienda

Art. 71 - Riunioni in azienda

Art. 72 - Trattenute sindacali

TITOLO XI – NORME FINALI

Art. 73 - Conciliazione delle controversie individuali di Lavoro

Art. 74 - Condizioni di miglior favore

Art. 75 - Contrattazione provinciale

Riproduzione vietata. Tutti i diritti riservati.

© 2025 Co.N.A.P.I., F.I.La., Conf.S.E.L.P., FAMAR CIU UNIONQUADRI, Sindacato S.A.L.P., Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani, Nord Industriale.

TITOLO I - PARTE INTRODUTTIVA

Art.1 - Oggetto del contratto

Il presente contratto collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le imprese condotte in forma singola, societaria o comunque associata, ivi comprese le cooperative, che svolgono attività di promozione, merchandising, marketing, nonché attività affini e connesse, quali:

1. Attività preliminari e complementari al merchandising, promozione alle vendite, presidio e allestimento degli spazi espositivi all'interno di strutture commerciali;
 - o Ricerche di mercato: economiche e sondaggi di opinione, telemarketing, televendite;
2. Agenzie di relazioni pubbliche e informazioni commerciali;
 - o Servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
 - o Agenzie pubblicitarie, concessionarie di pubblicità, gestione eventi pubblici e privati, distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
3. Logistica e movimentazione di materiale pubblicitario, attività preliminari e complementari al facchinaggio presso ditte commerciali inerenti al settore, anche con l'ausilio di mezzi meccanici e picking;
4. Organizzazione e gestione di congressi, esposizioni, mostre, fiere e concorsi a premi;
5. Altri servizi alle imprese ed alle organizzazioni quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici legati al marketing aziendale;
6. Organizzazione di magazzini con relativa logistica nell'ambito del marketing in generale.

Art.2 - Struttura ed Assetto del Contratto

La struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e provinciale.

CONTRATTO NAZIONALE Il CCNL ha durata quadriennale e definisce il sistema di relazioni tra le parti, le condizioni normative ed economiche relative alle diverse prestazioni di lavoro, nonché il ruolo e le competenze del livello provinciale di contrattazione.

La dinamica degli effetti economici e dei minimi salariali di area nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro, del raffronto competitivo e degli andamenti specifici del settore.

Ulteriore punto di riferimento sarà costituito dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate tra le parti per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio.

In sede di rinnovo contrattuale, le Parti concorderanno l'elemento economico da corrispondere ai lavoratori a compensazione dell'eventuale periodo di carenza contrattuale.

CONTRATTO PROVINCIALE Il contratto provinciale si stipula nel rispetto dei cicli negoziali, in un tempo intermedio nell'arco di vigenza del CCNL ed ha durata quadriennale.

La contrattazione provinciale definisce i salari contrattuali e può trattare le materie specificatamente rinviate dal CCNL, secondo le modalità e gli ambiti appositamente definiti, e dovrà riguardare istituti e materie diversi e non ripetitivi rispetto a quelli stabiliti dal livello nazionale.

La dinamica degli effetti economici e dei salari contrattuali nell'ambito del rinnovo quadriennale dovrà riferirsi al primo biennio di validità dei contratti provinciali medesimi e sarà coerente con l'obiettivo di salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni.



Ulteriori punti di riferimento del negoziato saranno costituiti dall'andamento dell'economia territoriale del settore nella realtà provinciale e dalla comparazione tra inflazione reale e le dinamiche retributive concordate per la definizione degli aumenti salariali del precedente biennio dal CCNL.

Le Parti, in sede di rinnovo del contratto provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi congiunti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività. Tali programmi potranno essere individuati anche distintamente per settore merceologico.

Saranno in particolare oggetto di confronto:

- Iniziative congiunte nei confronti di enti pubblici per le politiche di sviluppo del settore;
- Esame dei regolamenti comunali che disciplinano le attività di acconciatura ed estetica;
- Analisi di situazioni temporanee di crisi nelle aree urbane e nei centri storici, in rapporto con le Amministrazioni comunali.

Art.3 - Decorrenza, durata e procedure di rinnovo del contratto

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2025 al 31 marzo 2029.

Il contratto va disdetta da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC; in caso di mancata disdetta, esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

La parte che dà disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte tre mesi prima della scadenza, con le stesse modalità di cui sopra.

Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno un mese prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo, le parti contraenti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art.4 - Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operative e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni contraenti e per quelle provinciali loro aderenti.

Art. 5 - Sviluppo economico ed occupazionale del territorio e situazioni di crisi

Le Parti, a livello nazionale, consentono che possano essere raggiunte specifiche intese, anche in via sperimentale e temporanea, per favorire lo sviluppo economico e occupazionale e/o per gestire situazioni di crisi.

Le eventuali ricadute sugli istituti contrattuali derivanti dalle suddette intese devono rispondere a parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale.

Tali intese, per avere efficacia, devono essere preventivamente ed espressamente approvate dalle Parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Sistema della bilateralità

In attuazione di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa tra le Parti sugli assetti contrattuali, le Parti, al fine di riordinare e razionalizzare gli enti e gli organismi bilaterali esistenti, concordano di articolare il sistema delle relazioni sindacali nei seguenti organismi:

- Ente Bilaterale Nazionale di cui all'Art. 7 del presente CCNL;
- Organismi Paritetici Regionali di cui all'Art. 14 del presente CCNL.

Art. 7 - Ente Bilaterale (ELAV)

L'Ente Bilaterale Nazionale (ELAV) è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D.Lgs. 276/2003.

Lo Statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, salvo eventuali successive norme di legge o intese tra le Parti.

Le Parti delegano le competenze relative agli aspetti tecnici della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro all'Organismo Paritetico Nazionale, OPN-ELAV, e al sistema degli Organismi Paritetici Regionali (OPR) e Territoriali (OPT).

L'Ente persegue le seguenti finalità in conformità con il proprio oggetto sociale:

- a) Formative, in conformità con l'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., in materia di sicurezza sul lavoro, qualificazione professionale e contratti di apprendistato, anche ai fini del rilascio della certificazione di qualità. Si considera la formazione in ambito professionalizzante e il livello di conoscenza della lingua italiana del lavoratore, con eventuali percorsi formativi dedicati.
- b) Sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti.
- c) Sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare attenzione all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale.
- d) Erogazione di sussidi in caso di decesso del lavoratore per infortunio professionale o extraprofessionale, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni.
- e) Integrazione nazionale delle prestazioni di cui ai punti c) e d) nei trattamenti di welfare contrattuale.
- f) Certificazione dei contratti, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 8 - iscrizione all' ELAV di Aziende e Lavoratori

Le Parti, riconoscendo l'importanza dell'istituzione e dell'ampliamento di tutele specifiche a favore dei lavoratori tramite l'ELAV e le prestazioni di welfare, concordano che tali tutele siano parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL. Pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione.

Nei casi di prima applicazione, per passaggio da altro CCNL o per nuova attività, l'iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del presente CCNL, previo versamento di un contributo di € 120,00 (centoventi euro) da parte dell'Azienda per l'apertura della posizione anagrafica. L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza e i nuovi assunti entro cinque giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda o tramite il suo Consulente del Lavoro o altro soggetto autorizzato, utilizzando la modulistica predisposta dall'ELAV e disponibile sul sito: www.elavnazionale.it.



7

Art. 9 - Adempimenti obbligatori ELAV

I contributi a favore dell'ELAV, previsti nelle successive Tabelle, dovranno essere versati mensilmente tramite bonifico bancario o mediante inserimento del codice ELAV in busta paga con relativo versamento tramite F24, secondo le modalità previste dall'ELAV.

I versamenti all'ELAV dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nelle Tabelle seguenti.

Tabella 1 – Contributi per contratti superiori a 24 ore settimanali

Descrizione Contributo Mensile Annuo

A carico Azienda	€ 9,42	€ 122,46
A carico Lavoratore	€ 1,00	€ 13,00
Totale	€ 10,42	€ 135,46

Tabella 2 – Contributi per contratti fino a 24 ore settimanali

Descrizione Contributo Mensile Annuo

A carico Azienda	€ 6,60	€ 86,00
A carico Lavoratore	€ 0,50	€ 6,50
Totale	€ 7,10	€ 92,50

Gestione Speciale

I contributi previsti nella **Gestione Speciale** sono destinati esclusivamente all'erogazione di mutualità sanitaria integrativa al S.S.N.. I sussidi economici per il sostegno al reddito in caso di decesso o invalidità permanente assoluta, sia professionale sia extraprofessionale, escludono tassativamente ogni altra destinazione. Tale contribuzione non è inclusa all'interno della quota ELAV ma gestita separatamente attraverso polizze assicurative integrative in convenzione con l'ente bilaterale. Per i requisiti, le condizioni e la decorrenza delle prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. e per le coperture assicurative, si rinvia al piano tariffario previsto dalle specifiche compagnie e/o fondi sanitari.

Le prestazioni dell'ELAV e del welfare contrattuale costituiscono parte integrante delle obbligazioni previste dal presente CCNL e sono considerate nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore, così come nella determinazione dei costi contrattuali.

Art. 10 - responsabilità per mancata contribuzione ELAV

L'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento dei contributi dovuti all'ELAV, nei limiti della prescrizione quinquennale, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni.

MBI

Essi avranno diritto al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie, nonché dell'eventuale maggiore danno subito o delle sanzioni di legge. Entro i limiti della prescrizione, permarrà inoltre l'obbligo di versare all'Ente i contributi arretrati dovuti.

Resta fermo che, qualora l'Azienda non abbia regolarmente ottemperato all'iscrizione e al versamento integrale dei contributi dovuti, nessuna prestazione sarà erogata dall'ELAV al Lavoratore. Tuttavia, le prestazioni contrattualmente previste dovranno essere erogate direttamente dal Datore di lavoro, con costi a suo carico.

In caso di morte o di invalidità del Dipendente, iscrivibile di diritto alla "Gestione Speciale", il Datore di lavoro inadempiente dovrà riconoscere al Lavoratore, ai suoi Superstiti o al Lavoratore permanentemente invalido, l'intero importo o le stesse prestazioni che avrebbe erogato la Gestione Speciale (Sanitarie Integrative al S.S.N. e assicurative o di sostegno), qualora i contributi fossero stati regolarmente versati.

Per tutti coloro che applicano il presente CCNL, i versamenti obbligatori e i contributi dovuti, nonché le relative prestazioni, concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo dei Lavoratori e alla definizione dei costi contrattualmente concordati.

L'omesso versamento dell'obbligo della bilateralità è quantificato in € 25,00 da inserire nell'EDR per 13 mensilità.

Art. 11 - Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

All'interno dell'ELAV è istituita la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, secondo il Regolamento approvato dalle Parti. Tale Commissione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. Esaminare e risolvere le controversie relative all'applicazione del presente CCNL e alla contrattazione integrativa di secondo livello;
2. Fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia tra le Parti nella contrattazione di secondo livello;
3. Verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal CCNL, comprese le parti retributiva e contributiva. Tale controllo può essere richiesto anche da un solo Lavoratore e, in tal caso, l'Azienda è tenuta a fornire le informazioni necessarie;
4. Emettere interpretazioni del testo contrattuale in caso di dubbi o incertezze manifestate da una delle Parti stipulanti o da soggetti interessati (Azienda, Lavoratore, Consulente, ecc.);
5. Definire i profili e le esemplificazioni del personale per i casi non previsti dalla Classificazione del CCNL;
6. Certificare, su richiesta delle parti interessate, contratti legati alla prestazione di lavoro (apprendistato, tempo determinato, collaborazione, ecc.);
7. Validare i Piani Formativi individuali per gli Apprendisti e gli Allineamenti contrattuali in caso di provenienza da altro CCNL;
8. Validare i Contratti di secondo livello sottoscritti dalla R.S.T.;
9. Risolvere eventuali altre problematiche sollevate congiuntamente dalle Parti contrattuali;
10. Adeguare il testo contrattuale alle nuove disposizioni legislative.

HBI

ce

alr

os

m

J

Le interpretazioni della Commissione avranno piena efficacia applicativa dal primo giorno del mese successivo alla loro pubblicazione nel sito dell'Ente Bilaterale. In sede di ristampa del CCNL, il testo contrattuale sarà integrato dalle interpretazioni pubblicate nel frattempo.

Art. 12 - Certificazione degli Appalti e Asseverazione del Modello Organizzativo

In conformità agli articoli 76, comma 1, lettera a) e 84 del D. Lgs. 276/2003, nonché dell'art. 30 del D. Lgs. 81/2008, dello Statuto e dei regolamenti dell'Ente Bilaterale e dell'Organismo Paritetico Nazionale - OPN ELAV, sono costituite o in fase di costituzione:

- **La Commissione Nazionale di Certificazione dei Contratti**, in seno alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione;
- **La Commissione di Asseverazione del Modello di Organizzazione e di Gestione**, quale Organo Tecnico Paritetico di OPN ELAV.

Tali Commissioni saranno composte secondo gli Statuti dell'ELAV e dell'OPN.

A. Certificazione dei Contratti

Su richiesta delle parti interessate, la Commissione procederà alla Certificazione dell'Appalto, sia in fase di stipulazione che di attuazione, distinguendo tra somministrazione e appalto genuino ed escludendo ipotesi di interposizione illecita.

B. Asseverazione del Modello di Organizzazione e di Gestione

Su richiesta delle parti interessate, la Commissione procederà all'Asseverazione del Modello di Organizzazione e di Gestione, ritenuto idoneo a escludere la responsabilità amministrativa dell'Azienda.

Art. 13 - Contributo Assistenza Contrattuale Co.As.Co. – (Cod. INPS W476)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno stabilito un contributo obbligatorio a carico dei Datori di Lavoro che applicano il presente CCNL, al fine di coprire i costi legati alla gestione del sistema contrattuale e all'assistenza sull'applicazione del CCNL.

Tale **Contributo di Assistenza Contrattuale** (Co.As.Co.) ammonta allo **1% dell'Imponibile Previdenziale aziendale** e dovrà essere versato secondo le modalità previste dalla convenzione INPS.

Art. 14 - Organismo Paritetico Regionale

Gli **Organismi Paritetici Regionali** possono:

- Svolgere le funzioni demandate all'Osservatorio regionale e provinciale, secondo l'art. 9 del CCNL, e al Comitato Paritetico Regionale per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Organizzare e gestire servizi bilaterali in materia di welfare e integrazione al reddito, individuati da appositi accordi tra le parti.

Art. 15 - Osservatori

Le parti intendono garantire piena ed efficace operatività all'Organismo Paritetico Nazionale (O.P.N.) ELAV, denominato **Osservatorio Nazionale**.

L'Osservatorio Nazionale ha il compito di svolgere iniziative di analisi, ricerca, monitoraggio e confronto su temi di comune interesse, quali:

- l'andamento della produttività e il livello di efficienza e competitività del settore;
- l'acquisizione di informazioni sui progetti e sulle scelte di politica economica per l'artigianato, con dati disaggregati per comparto;
- l'acquisizione di informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento al Mezzogiorno, ai flussi occupazionali, all'apprendistato, ai contratti di inserimento, all'occupazione femminile, al lavoro a domicilio, ecc.;
- l'attivazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, interagendo con enti pubblici, istituti di ricerca pubblici o privati;
- lo studio di migliori modalità di utilizzo degli incentivi volti a qualificare il settore e sviluppare l'occupazione;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale;
- l'esame delle necessità e delle prospettive del sistema di formazione professionale, finalizzato a un diretto intervento regionale in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'analisi delle risorse pubbliche destinate alla formazione professionale;
- la tutela dell'ambiente;
- la struttura delle imprese e le relative tecnologie;
- la struttura occupazionale e il fabbisogno di formazione;
- l'andamento della redditività delle imprese;
- la promozione delle pari opportunità;
- la verifica delle problematiche connesse alla nuova sfera di applicazione contrattuale;
- le problematiche concernenti le **barriere architettoniche** nei luoghi di lavoro, al fine di favorirne il superamento nel rispetto delle esigenze impiantistiche e tecnico-organizzative, anche attraverso l'accesso a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti.

L'Osservatorio Nazionale può delegare o incaricare gli analoghi livelli regionali e provinciali di occuparsi di specifiche materie tramite l'Organismo Paritetico Regionale e l'Organismo Paritetico Provinciale.

Osservatorio Regionale

L'Osservatorio Regionale svolge le seguenti funzioni:

- applicazione, a livello regionale, delle misure di sviluppo per il settore artigianato e attività connesse;
- politiche attive del lavoro e della formazione professionale;
- politiche regionali di sviluppo economico, politiche territoriali e di tutela dell'ambiente;
- analisi delle classificazioni professionali degli artigiani individuate dai contratti provinciali della regione di competenza, al fine di verificarne la coerenza con le declaratorie previste dal CCNL;



- monitoraggio dell'andamento dei rinnovi dei contratti provinciali di lavoro nella regione di competenza per favorire il regolare svolgimento della negoziazione.

Osservatorio Provinciale

L'Osservatorio Provinciale svolge le seguenti funzioni:

- fornire alle Organizzazioni Sindacali le informazioni utili relative ai finanziamenti pubblici destinati allo sviluppo economico;
- fornire informazioni sulle modifiche tecnologiche dei processi produttivi che possano avere rilevanti conseguenze sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni occupazionali e sull'ambiente di lavoro;
- individuare eventuali ostacoli alla piena utilizzazione delle risorse naturali e tecniche, promuovendo interventi pubblici anche attraverso Patti territoriali e contratti di area;
- analizzare la qualità e la quantità dei flussi occupazionali, con particolare riguardo alla condizione di giovani e donne, al fine di avanzare proposte all'Osservatorio Regionale e alle istituzioni locali;
- monitorare l'occupazione dei lavoratori stranieri in ambito provinciale e fornire indicazioni sulle esigenze occupazionali;
- promuovere azioni positive per superare eventuali disparità di genere nel lavoro e garantire pari opportunità;
- esaminare eventuali ricorsi relativi alle qualifiche professionali e alle vertenze sindacali;
- controllare il rispetto dei contratti collettivi e delle normative sociali.

Gli imprenditori segnaleranno agli Osservatori il fabbisogno di qualificazione e riqualificazione professionale della manodopera, affinché vengano promossi i corsi di formazione necessari presso gli organi pubblici competenti.

Art. 16 - Fondo Interprofessionale e Formazione Continua

Le parti sociali concordano l'adozione, per il presente CCNL, dei fondi interprofessionali presenti sul mercato, a scelta dell'azienda, in conformità alla normativa vigente.

I Fondi finanziano piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti. Tali Fondi dovranno riferirsi prioritariamente ai sistemi di bilateralità nazionale e territoriale per le attività di studio e ricerca e al Centro di formazione individuate per quanto concerne il rapporto con le specificità territoriali.

ELAV metterà a disposizione modalità di docenza sia in aula che in **formazione a distanza (FAD)**.

Art. 17 - Pari Opportunità

L'OPN-ELAV istituirà una **Commissione Nazionale per le Pari Opportunità** con i seguenti compiti:

- analizzare l'occupazione femminile utilizzando anche i dati dell'Osservatorio Nazionale disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- studiare la legislazione vigente in materia e le iniziative di **azioni positive**, in applicazione delle normative europee e nazionali;
- individuare misure concrete per la tutela e la valorizzazione del lavoro femminile;

- promuovere campagne di informazione e sensibilizzazione per la tutela della dignità sul luogo di lavoro.

La Commissione potrà individuare forme di finanziamento per sostenere la propria attività.

I risultati degli studi saranno trasmessi alle organizzazioni firmatarie del CCNL per eventuali iniziative comuni. La Commissione si riunirà semestralmente e, tre mesi prima della scadenza del contratto, presenterà un rapporto conclusivo sulle attività svolte.

Art. 18 - Mercato del Lavoro e Azioni Bilaterali

Le parti, in conformità al **D.Lgs. 150/2015**, convengono di attribuire al sistema degli Osservatori il compito di monitorare, indirizzare e coordinare la riorganizzazione del collocamento, mantenendo contatti con le istituzioni competenti.

TITOLO III – SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 19 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

1) Nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Ai sensi dell'art. 47, comma 2, del D.lgs. n. 81/2008, "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza". Le parti convengono che:

- In tutte le aziende, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori dipendenti nell'ambito delle RSA o RSU, ove presenti, oppure tra i lavoratori stessi.
- A livello provinciale, le organizzazioni firmatarie del presente accordo potranno definire le modalità di individuazione del rappresentante della sicurezza per le aziende con caratteristiche occupazionali inferiori o diverse rispetto a quelle precedenti.

2) Modalità di elezione

- La riunione per l'elezione del RLS deve essere esclusivamente dedicata alla funzione elettiva.
- Può essere convocata dalle RSA o RSU, ove presenti. In tal caso, possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, previo avviso al datore di lavoro.
- Sono eleggibili tutti i lavoratori a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato con un contratto di almeno 6 mesi.
- La preferenza nella nomina sarà data ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato o con maggiore anzianità aziendale.
- L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulterà eletto chi otterrà il maggior numero di voti.
- L'incarico ha durata di 3 anni o pari alla permanenza nell'azienda per i contratti a tempo determinato.
- L'incarico cessa con la risoluzione del rapporto di lavoro.
- Tutti i lavoratori dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, hanno diritto di voto se in servizio al momento dell'elezione.

- I lavoratori nominano un segretario per la gestione dello spoglio e la redazione del verbale, che dovrà essere trasmesso al datore di lavoro e al comitato paritetico provinciale.
- Il RLS potrà svolgere il suo incarico solo dopo la notifica del verbale al datore di lavoro.

3) Permessi retribuiti

Per l'espletamento delle funzioni previste dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, il RLS ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 12 ore annue per le imprese fino a 6 dipendenti;
- 30 ore annue per le imprese da 7 a 15 dipendenti. Per i lavoratori a tempo determinato, i permessi saranno proporzionati alla durata del contratto.

4) Attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza

- Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive e delle eventuali limitazioni di legge.
- Il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite nei luoghi di lavoro.
- Le visite si svolgeranno preferibilmente congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione o a un suo incaricato.
- La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro deve avvenire nel modo più tempestivo possibile.
- Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale previste dall'art. 50, comma 1, lettere e) ed f) del D.lgs. 81/2008, nonché di consultare il documento di valutazione dei rischi.
- Le informazioni e la documentazione richieste devono essere fornite dal datore di lavoro nei termini di legge.
- Il RLS è tenuto a utilizzare tali informazioni esclusivamente per la sua funzione, nel rispetto del segreto aziendale.

5) Formazione dei Rappresentanti per la Sicurezza

- Il RLS ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lettera g) del D.lgs. 81/2008.
- La formazione, a carico dell'azienda, si svolgerà tramite permessi retribuiti aggiuntivi.
- Il corso di base avrà una durata minima di 20 ore e tratterà:
 - Normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
 - Rischi specifici dell'attività aziendale e misure di prevenzione;
 - Metodologie di valutazione del rischio.
- Per i contratti a tempo determinato, la formazione sarà proporzionata alla durata del contratto, fino a un massimo di 20 ore in un triennio.
- In caso di innovazioni aziendali rilevanti per la sicurezza, sarà prevista una formazione integrativa.

6) Riunioni periodiche

- Le riunioni periodiche previste dall'art. 35 del D.lgs. 81/2008 devono essere convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto.
- Il RLS può richiedere la convocazione in caso di gravi rischi o variazioni nelle condizioni di sicurezza.
- Della riunione verrà redatto un verbale.

7) Comitato Paritetico Nazionale

Il Comitato Paritetico Nazionale per la Sicurezza e la Salute nei Luoghi di Lavoro rappresenta tutte le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del CCNL e ha i seguenti compiti:

- Promuovere ricerche sui fabbisogni formativi;
- Analizzare le problematiche aziendali in materia di sicurezza;
- Elaborare linee guida e proposte normative;
- Sostenere le piccole imprese nella diffusione di materiale informativo.

8) Comitato Paritetico Provinciale

Il Comitato Paritetico Provinciale si occupa di:

- Raccolta e tenuta degli elenchi dei RLS e della loro formazione;
- Promozione di indagini sui fabbisogni formativi in tema di sicurezza.

9) Formazione e informazione dei lavoratori

Per i lavoratori assunti per periodi brevi, la formazione e informazione previste dagli artt. 36 e 37 del D.lgs. n. 81/2008 potranno essere fornite tramite materiale informativo adeguato.

10) Norma di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si fa riferimento al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Art. 20 - Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza (RLST)

Il RLST svolge le stesse funzioni del RLS, ma per un insieme di aziende di uno specifico territorio. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico Nazionale per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

TITOLO IV - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 - Assunzione

Le assunzioni vengono effettuate nel rispetto del CCNL e della normativa vigente. Il datore di lavoro, nella lettera di assunzione, deve specificare:

- Identità delle parti;
- Luogo di lavoro;
- Data di inizio e durata del rapporto;
- Livello, qualifica, retribuzione e periodo di prova;

- Orario di lavoro e termini di preavviso.

Art. 22 - Contratto individuale

Tra il datore di lavoro e l'operaio, assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, al momento dell'assunzione o del passaggio a tempo indeterminato, il contratto individuale di lavoro, che avrà piena validità legale.

Nel contratto individuale dovranno essere specificati la data di inizio del rapporto, il profilo professionale, le mansioni, il periodo di prova e il trattamento economico stabilito dal CCNL e dal Contratto Provinciale di Lavoro.

Le parti, qualora lo ritengano opportuno, possono farsi assistere nella stipulazione del contratto individuale da rappresentanti delle rispettive organizzazioni sindacali.

Art. 23 - Periodo di prova

Il lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto a un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

DIPENDENTI

- 6 mesi per i lavoratori classificati nel livello Quadro;
- 5 mesi per i lavoratori classificati nel 1° livello;
- 4 mesi per i lavoratori classificati nel 2° livello;
- 90 giorni per i lavoratori classificati nel 3° livello;
- 60 giorni per i lavoratori classificati nel 4° livello;
- 45 giorni per i lavoratori classificati nel 5° livello;
- 30 giorni per i lavoratori classificati nel 6° livello.

OPERATORI DI VENDITA

- 90 giorni per i lavoratori classificati nella 1ª categoria;
- 60 giorni per i lavoratori classificati nella 2ª categoria;
- 45 giorni per i lavoratori classificati nella 3ª categoria.

L'operaio assunto con contratto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 5 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova, entrambe le parti possono risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto del lavoratore a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.



Art. 24 - Tutela di donne e minori

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela di bambini e adolescenti si applicano le norme della Legge 17 ottobre 1967, n. 977, come modificata dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, e dal D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 262.

Non è consentita l'assunzione di minori che non abbiano concluso il periodo di istruzione obbligatoria.

Per l'ammissione al lavoro e la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni della normativa vigente ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

Art. 25 - Lavoro a tempo parziale

Le parti riconoscono che il rapporto di lavoro a tempo parziale (cosiddetto "part-time") può agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e rispondere alle esigenze di flessibilità dei settori, garantendo ai lavoratori un equo trattamento.

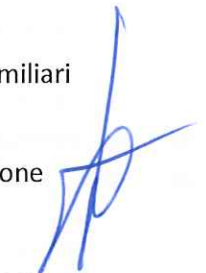
Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di un'attività lavorativa con un orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia per nuove assunzioni sia per il personale in servizio, può essere:

- **Orizzontale:** quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- **Verticale:** quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- **Misto:** quando la prestazione combina modalità orizzontali e verticali, alternando periodi a tempo pieno con altri a orario ridotto.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale:

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene su base volontaria di entrambe le parti (Azienda e lavoratore) mediante atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione e l'orario di lavoro, con riferimento a giorno, settimana, mese e anno.
2. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, in base al rapporto tra l'orario ridotto e quello ordinario previsto per i lavoratori a tempo pieno.
3. Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso scritto del lavoratore, la variazione della collocazione temporale della prestazione o della durata dell'orario lavorativo.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso scritto delle parti.
5. L'Azienda darà priorità alle richieste di trasformazione del rapporto fondate su gravi motivi familiari e/o personali.
6. I lavoratori affetti da malattie gravi, con ridotta capacità lavorativa accertata da una Commissione medica, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale.



Art. 26 - Apprendistato

Le parti contraenti danno attuazione all'apprendistato professionalizzante per renderlo applicabile in tutto il territorio nazionale, sia nelle regioni con regolamentazione specifica sia in quelle prive di disciplina.

1) Norme generali

Per quanto non espressamente previsto dalla legge e dalle regolamentazioni contrattuali, valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per chi possiede una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Il contratto deve essere redatto in forma scritta e indicare: qualifica da conseguire, durata dell'apprendistato, retribuzione, periodo di prova e altre informazioni utili. Deve includere un piano formativo individuale.

4) Periodo di prova

Può essere previsto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, della durata massima di 30 giorni.

Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso o di corresponsione dell'indennità sostitutiva. Saranno retribuite esclusivamente le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate, con diritto al trattamento di fine rapporto e ai ratei di ferie e tredicesima mensilità.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova, l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un massimo di 45 giorni, trascorsi i quali il rapporto di lavoro potrà essere risolto secondo le modalità previste nel comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, a condizione che riguardi le stesse mansioni e che l'interruzione tra i due periodi non superi i 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare, al momento dell'assunzione, i periodi già svolti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al periodo di apprendistato residuo da completare.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già maturato esperienza presso altre imprese sarà quella corrispondente al semestre in cui è stato interrotto il precedente apprendistato.

L'assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale è possibile, purché l'orario di lavoro non sia inferiore al 50% dell'orario contrattuale.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata dell'Apprendistato Professionalizzante è stabilita in base alla qualificazione da conseguire, con un minimo di 6 mesi e un massimo di 36 mesi, salvo per le figure professionali con competenze analoghe a quelle dell'artigianato, per cui la durata può estendersi fino a 60 mesi.

7) Computo dei periodi di sospensione nel rapporto di apprendistato

Nei contratti di apprendistato professionalizzante, in caso di sospensione del rapporto di lavoro per eventi che prevedono la conservazione del posto (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, crisi aziendali), la durata dell'apprendistato sarà prorogata per un periodo pari alla sospensione, purché questa sia di almeno 60 giorni di calendario.

Sono computabili anche più periodi sospensivi di almeno 10 giorni consecutivi.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare all'apprendista la nuova scadenza del contratto e le ragioni della proroga.

La sospensione per crisi aziendali deve essere stabilita mediante accordo sindacale o specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

8) Retribuzione

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate nelle tabelle seguenti, calcolate sulla retribuzione contrattuale del livello di inquadramento finale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare, per effetto delle minori trattenute contributive, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di pari livello. Questa regola si applica anche ai lavoratori ex apprendisti che continuano a beneficiare del regime contributivo agevolato.

Le qualifiche di inquadramento finale vanno dal 1° al 5° livello. L'apprendistato è suddiviso in tre periodi retributivi:

- la retribuzione tabellare prevista contrattualmente sarà da parametrarsi in base al percorso formativo all'interno dell'azienda secondo le ordinarie regole previste dalla legge in tema di apprendistato professionalizzante, in tema di sotto inquadramento fino a due livelli, prevedendone una determinazione in tre periodi separatamente distinti in 12 mesi, in cui percepirà rispettivamente una retribuzione lorda mensile pari al 70%, 80% e 90%. Al termine del periodo formativo percepirà la retribuzione mensile lorda prevista contrattualmente

9) Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista, in coerenza con la qualificazione da conseguire e le competenze già acquisite.

Deve indicare contenuti, modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor aziendale.

Può essere modificato in base a valutazioni concordate tra l'apprendista e l'impresa, anche su proposta del tutor, fermo restando il minimo di 120 ore di formazione formale.

10) Formazione dell'apprendista

Per "formazione formale" si intende un percorso strutturato e certificabile, finalizzato all'acquisizione di conoscenze e competenze tecnico-professionali.

Le tematiche formative comprendono:

- **Competenze trasversali** (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza sul lavoro);
- **Competenze specifiche** legate alla realtà aziendale/professionale.

Le ore di formazione formale sono pari a 120 annue, non riducibili per contratti a tempo parziale.

La formazione potrà svolgersi in azienda (se dotata di capacità formativa) o tramite enti formativi esterni, con metodologie varie (affiancamento, aula, FAD, esercitazioni di gruppo).

Le competenze acquisite saranno registrate nel libretto formativo, secondo la normativa vigente.

Nota verbale

Per profili formativi particolari, legati a esigenze aziendali o territoriali, le parti potranno incontrarsi a livello regionale per definire le modalità formative.

La capacità formativa interna dell'azienda dipende dalla disponibilità di locali idonei e dalla presenza di tutor qualificati, secondo il D.M. 28 marzo 2000. Se necessario, l'azienda potrà avvalersi di strutture formative esterne.

L'attivazione del contratto di apprendistato richiede la presenza di un tutor aziendale, che può essere il titolare, un socio o un familiare nelle imprese con meno di 15 dipendenti.

11) Attribuzione della qualifica

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista ottiene il livello contrattuale per il quale ha svolto il percorso formativo, salvo quanto previsto dall'art. 2118 del Codice Civile in materia di recesso.

Se mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato viene computato nell'anzianità di servizio, ad eccezione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 27 - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano e continueranno a rappresentare la forma comune dei rapporti di lavoro. Tuttavia, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato nei casi e alle condizioni espressamente previsti dalla

normativa vigente e dalla contrattazione collettiva relativa alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

1. In conformità con quanto sopra esposto, possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in presenza di esigenze contingenti o temporanee, nelle seguenti ipotesi:
 - A. Per la sostituzione di personale assente per malattia, congedo di maternità, congedi parentali ai sensi della L. 53/2000, aspettativa, ferie, per attività di formazione e/o aggiornamento e in caso di trasformazione di contratti a tempo pieno in part-time, nel rispetto dei divieti previsti dall'art. 3 del D.Lgs.
 - B. Per far fronte a picchi di attività derivanti da richieste della clientela non evadibili con il normale organico aziendale per quantità e/o specificità dei servizi richiesti.
 - C. Per l'offerta di nuove tipologie di servizi non presenti nell'attività ordinaria.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima dell'assenza che successivamente al rientro, al fine di garantire il passaggio delle consegne.

Qualora l'assenza sia stata programmata per congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive, oltre all'affiancamento, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire dei permessi giornalieri e/o orari per l'allattamento.

2. Nelle imprese con un numero di dipendenti compreso tra 0 e 5 (inclusi lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e lavoratori con contratto di inserimento), è consentita l'assunzione di un massimo di 3 lavoratori a tempo determinato.

Per le imprese con più di 5 dipendenti e fino a 10, è consentita l'assunzione di un lavoratore a tempo determinato ogni due dipendenti o frazione, con arrotondamento all'unità superiore.

Per le imprese con più di 10 dipendenti, è consentita l'assunzione di un numero di lavoratori a tempo determinato pari al 25% dei lavoratori in organico, con arrotondamento all'unità superiore. I contratti a tempo determinato stipulati per motivi sostitutivi (di cui al punto 1, lettera A) non concorrono ai suddetti limiti.

Ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera A, del D.Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati nei primi 9 mesi dalla fase di avvio di nuove attività imprenditoriali, estendibili fino a 24 mesi attraverso la contrattazione regionale.

3. La contrattazione collettiva regionale potrà individuare ulteriori casistiche per il ricorso al contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs. 368/2001, la durata massima di un contratto a tempo determinato, comprensiva di proroghe e rinnovi, non può superare i 36 mesi. Superato tale periodo, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato servizio per oltre 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto. Tale diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

4. La durata di un contratto di lavoro subordinato può essere prorogata solo se la durata iniziale è inferiore a 36 mesi e, comunque, per un massimo di cinque proroghe nell'arco di 36 mesi consecutivi. Se il numero delle proroghe supera tale limite, il contratto si trasforma automaticamente a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Nel calcolo dei 36 mesi si considerano anche eventuali periodi svolti con mansioni di pari livello e

categoria legale tra gli stessi soggetti nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato.

5. Le Parti concordano sull'esenzione totale da limiti percentuali per i contratti a termine nelle fasi di avvio di nuove attività e start-up. Tale esenzione sarà valida fino al 31/03/2029.
6. Le Parti introducono la disciplina delle causali per il ricorso ai contratti a termine nel presente CCNL. In particolare, si concorda su una maggiore flessibilità nell'uso dei contratti a termine, considerando la natura di azienda neocostituita e le caratteristiche dell'attività aziendale, spesso soggetta a fluttuazioni e imprevedibilità.

Le causali aggiuntive per i contratti a termine, proroghe e rinnovi, oltre a quelle previste dalla legge e dalla contrattazione nazionale, includono:

- o Campagne di marketing e merchandising.
- o Picchi di attività, anche prevedibili.
- o Incrementi di attività, anche non significativi.
- o Eventi fieristici.
- o Periodi festivi natalizi e pasquali.
- o Progetti di riduzione dell'impatto ambientale.
- o Digitalizzazione e innovazione tecnologica.
- o Attività stagionali nel periodo 01 novembre - 31 dicembre.

Tali causali potranno essere applicate fino a 24 mesi complessivi di durata del contratto, salva l'ulteriore proroga assistita prevista dalla legge.

7. Il limite dei 24 mesi si applica solo ai lavoratori con il primo rapporto a tempo determinato con la Società e non a coloro che, provenienti ex art. 2112 c.c. da un'altra entità legale, siano stati contrattualizzati sulla base delle normative precedenti.
8. Per quanto non previsto nel presente articolo, valgono le disposizioni legislative e contrattuali nazionali vigenti. In caso di modifiche legislative, il rapporto di lavoro sarà adeguato alle nuove disposizioni per evitare la trasformazione automatica a tempo indeterminato.

Tabella lavoratori intermittenti

- **Scatti di anzianità:** Valido solo per il periodo lavorato.
- **Divisore orario:** 195.
- **Mensilità:** 13.
- **Ferie:** Liquidate mensilmente. Dovute solo se il lavoratore ha prestato servizio per più di 15 giorni nel mese.
- **Ex Fest e ROL:** Minimo 32 ore, dovute solo se il lavoratore ha prestato servizio per più di 15 giorni nel mese.
- **Welfare contrattuale:** Non dovuto.

Art. 28 - Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, nei limiti di cui al presente articolo. Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno prevedere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria, dell'indennità di malattia e di ogni prestazione previdenziale ed assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata della prestazione lavorativa, i lavoratori con rapporto di lavoro ripartito devono essere assimilati ai lavoratori con contratto di lavoro part-time.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinario, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

Art. 29 - Lavoro stagionale

In considerazione delle particolarità del settore le Parti si danno reciprocamente atto che le attività *stagionali costituiscono* una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale, diventato nel tempo più ricorrente, è possibile inserire nelle attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive *modifiche* ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere

all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici.

La contrattazione collettiva regionale di categoria, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda tutte le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente CCNL, ivi comprese quelle che riguardano l'amministrazione e la vendita.

Le Parti stabiliscono anche che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4-ter, seconda parte, del D.Lgs. 368/2001 le Parti concordano che la disciplina sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. 368/2001 non trova *applicazione* per le attività stagionali di cui ai *commi* precedenti.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La stessa normativa trova applicazione anche per le imprese tipicamente stagionali.

Art. 30 - Lavoro in somministrazione

Il ricorso al lavoro in somministrazione è *consentito* nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche *non* previste dai normali assetti produttivi aziendali, nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti, nonché nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- punte di più intensa attività di natura temporanea derivanti da richieste della clientela cui non possa farsi fronte con il normale organico aziendale per la quantità e/o specificità dei servizi richiesti;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un servizio predeterminato nel tempo e che non possa essere attuato ricorrendo unicamente al normale organico aziendale;
- per l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente occupate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

I prestatori di lavoro in somministrazione impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la *stipulazione* di contratti di fornitura di lavoro in somministrazione sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa ovvero.

Art. 31 - Contratti di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro finalizzato a realizzare, mediante un progetto individuale, l'adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, favorendone l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro. In questo ambito, il contratto di

inserimento può essere applicato ai lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54, comma 1, del D.Lgs. 276/2003, di seguito specificate:

A. Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

B. Disoccupati di lunga durata tra i 29 e i 32 anni, ovvero coloro che, avendo perso un impiego o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da oltre 12 mesi.

C. Lavoratori con più di 50 anni di età privi di un impiego.

D. Lavoratori che intendano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni.

E. Donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche con un tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, o con un tasso di disoccupazione femminile superiore del 10% rispetto a quello maschile, come stabilito da apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

F. Persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, riconosciuto ai sensi della normativa vigente.

Il contratto di inserimento disciplinato dal presente CCNL è soggetto alle seguenti condizioni:

- Deve essere stipulato in forma scritta con specifica del progetto individuale di inserimento; in mancanza di tale requisito, il contratto è nullo e il lavoratore si considera assunto a tempo indeterminato.
- La durata non può essere inferiore a 9 mesi né superiore a 18 mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo stabilito dalla legge.
- È previsto un periodo di prova in base al livello di inquadramento attribuito.
- Per i lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.
- Durante il rapporto di inserimento, il livello di inquadramento sarà inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni assegnate, per il 50% della durata complessiva del contratto, e inferiore di un livello per il restante 50%.
- Il progetto di inserimento, concordato con il lavoratore, deve indicare la qualifica professionale da conseguire, la durata e le modalità della formazione.
- La formazione deve prevedere almeno 24 ore di formazione teorica, da svolgersi durante l'orario di lavoro, suddivise tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale. L'addestramento specifico può essere impartito anche in modalità e-learning.
- La formazione relativa alla sicurezza sul lavoro deve essere erogata all'inizio del rapporto.
- La formazione svolta deve essere registrata nel libretto formativo del lavoratore, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

L'orario di lavoro per un'assunzione a tempo parziale non può essere inferiore al 50% dell'orario previsto dall'articolo sull'orario di lavoro del presente CCNL, fermo restando l'inserimento delle ore di formazione.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo per i contratti di inserimento non esclude i lavoratori dall'accesso ai servizi aziendali (es. mensa, trasporti) o dalle relative indennità sostitutive, né dalle maggiorazioni per turni, lavoro notturno, festivo o altre specifiche condizioni previste dal CCNL.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 90 giorni in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, anche se frazionati. Per i lavoratori con grave handicap, la durata di conservazione del posto è proporzionata alla durata del contratto

(fino a un massimo di 36 mesi). Durante tale periodo, l'azienda corrisponderà un trattamento economico pari a quello spettante ai dipendenti di pari livello.

Se il contratto di inserimento viene trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal CCNL.

Per i contratti stipulati ai sensi dell'art. 59, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. 276/2003, con i lavoratori di cui alla lettera E del primo comma del presente articolo, l'inquadramento potrà essere inferiore di due livelli per il 50% della durata complessiva del contratto e inferiore di un livello per il restante 50% della durata.

Nel caso di assunzione per mansioni rientranti nel 3° livello della classificazione del personale prevista dal presente CCNL, l'inquadramento retributivo sarà inferiore di un solo livello per l'intera durata del contratto di inserimento.

Art. 32 - Telelavoro

Il telelavoro si applica esclusivamente ai dipendenti subordinati e può essere svolto a tempo pieno o parziale, sia a tempo determinato che indeterminato. La postazione di lavoro nell'abitazione del dipendente non configura un'unità aziendale autonoma. Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda che per il lavoratore.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o rifiutare l'offerta di svolgere la prestazione lavorativa con questa modalità, qualora venga proposta nel corso del rapporto di lavoro.

Le attrezzature e i collegamenti telematici necessari per l'esecuzione della prestazione, comprese l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, inclusi i costi relativi ai sistemi di sicurezza della postazione di lavoro e alla relativa copertura assicurativa, sono a carico dell'azienda.

Considerati gli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, nel caso di recesso immotivato del lavoratore entro tre anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, o entro un periodo inferiore eventualmente stabilito nel contratto individuale, le spese sostenute dal datore di lavoro, comunicate al dipendente al momento della sottoscrizione del contratto di telelavoro, saranno ripartite proporzionalmente e a carico del lavoratore in base al periodo residuo.

L'azienda è tenuta a fornire al lavoratore tutti i supporti tecnici necessari e a sostenere i costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal dipendente, salvo che tale perdita sia imputabile a negligenza, dolo o imperizia grave del lavoratore stesso.

L'azienda adotterà tutte le misure appropriate per garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali e provvederà a informarlo su tutte le norme e regolamenti applicabili in materia di protezione dei dati. La responsabilità del rispetto di tali norme ricade sul lavoratore.

Ogni disciplina particolare riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici è demandata alla contrattazione di secondo livello.

L'azienda informerà per iscritto il lavoratore sulle disposizioni del rapporto di lavoro, sulle fattispecie disciplinarmente rilevanti e sulle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il lavoratore in telelavoro ha gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei dipendenti che operano presso la sede aziendale e ha diritto alle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera, a parità di tempi lavorati e di mansioni svolte.

Il lavoratore che passa al telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni economiche precedentemente acquisite.

Il lavoratore è tenuto a tutelare la riservatezza dei dati e a impedire l'accesso di estranei alla propria postazione di lavoro. Inoltre, è obbligato a segnalare tempestivamente all'azienda eventuali impossibilità sopravvenute nell'esecuzione della prestazione, trasmettendo le giustificazioni secondo le modalità previste per la generalità dei lavoratori.

I rapporti del lavoratore con l'organizzazione aziendale devono essere improntati ai principi di diligenza e correttezza.

L'azienda, previo accordo sindacale, può adottare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D.Lgs. n. 81/2008, delle normative sulla privacy e delle leggi vigenti, fermo restando che nessun dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori.

Art. 33- Flessibilità Oraria

Considerate le specifiche caratteristiche dei settori di attività e con l'obiettivo di ridurre il ricorso allo straordinario e alle sospensioni lavorative, si introduce la flessibilità dell'orario di lavoro contrattuale.

Per far fronte a variazioni di intensità dell'attività aziendale o di specifiche aree produttive, l'azienda può adottare diversi regimi di orario in determinati periodi, con la possibilità di superare l'orario contrattuale fino a un massimo di 48 ore settimanali, per un totale massimo di 120 ore annue.

Il superamento dell'orario contrattuale dovrà essere compensato, di norma, entro sei mesi e comunque entro un limite massimo di 12 mesi dall'inizio del periodo di flessibilità, con una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta una maggiorazione del 10%, da liquidare nei periodi di superamento.

Le modalità applicative relative alla distribuzione delle ore nel periodo di recupero e all'utilizzo delle riduzioni saranno definite congiuntamente e per iscritto tra l'azienda e i lavoratori in tempo utile.

A titolo informativo e consuntivo, le imprese, tramite le OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia di flessibilità.

L'attuazione della flessibilità è obbligatoria per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali per comprovati impedimenti.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali e festive.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Le parti convengono che, tra le materie oggetto di trattativa a livello regionale, possa essere inclusa la gestione delle modalità applicative dei diversi strumenti contrattuali riferiti agli orari di lavoro, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL.

Art. 34 – Lavoratori immigrati

Considerando la crescente presenza di lavoratori stranieri, le parti riconoscono l'importanza di favorire un clima aziendale rispettoso delle specificità culturali e improntato alla reciproca correttezza.

Per agevolare il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, su formale richiesta e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, potrà concedere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati, nel rispetto dei limiti temporali stabiliti dalla legge.

I lavoratori immigrati chiamati a prestare servizio di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, previa documentazione idonea, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio, il lavoratore dovrà presentarsi presso l'azienda entro 30 giorni e consegnare il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 35 - Trasporti e asili nido

In merito ai problemi di trasporto per il raggiungimento del posto di lavoro e alla disponibilità di asili nido per i dipendenti, le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a riunirsi in sede sindacale per esaminare le problematiche e proporre soluzioni operative a livello istituzionale.

Art. 36 - Pari opportunità

Nel rispetto del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, le parti riconoscono la necessità di promuovere concretamente la parità di genere nel lavoro, con particolare riguardo all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, rimuovendo gli ostacoli che impediscono un'effettiva parità di opportunità.

La Commissione nazionale per le pari opportunità del CCNL raccoglierà dati quantitativi e qualitativi relativi alle procedure informali e alle denunce per monitorare le situazioni segnalate e favorire la ricerca di soluzioni adeguate.

TITOLO V - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE






Art. 37 –Classificazione del personale

Il personale cui si applica il presente accordo è classificato come segue:

LIVELLO QUADRO

Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria e al livello di Quadro il lavoratore che possiede le caratteristiche di cui all'art. 152 del presente CCNL e che, in autonomia rappresentativa, organizzativa e funzionale, con delega di poteri e firma, esercita poteri decisionali e responsabilità gestionale nei confronti di terzi, nonché nella conduzione e nel coordinamento di risorse umane e materiali in settori o servizi di particolare complessità operativa.



Profili ed Esempificazioni del Livello Quadro:

Il lavoratore che, con le conoscenze, abilità, autonomie, competenze, responsabilità e deleghe previste dalla declaratoria del presente livello "Quadro", opera in un contesto di responsabilità medio-grande:

- **Direttore Generale:** Responsabile della gestione e del coordinamento dell'intera struttura o di un settore strategico.
- **Direttore Amministrativo:** Gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale e gestionale, nonché approvvigionamenti, casse, banche, liquidità e recupero crediti. Supervisiona la formulazione del bilancio aziendale e assicura il rispetto delle normative fiscali e societarie.
- **Direttore Contabilità Generale:** Coordina le procedure contabili e inventariali, garantendo la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure aziendali.
- **Direttore Finanziario:** Responsabile della politica finanziaria aziendale, della gestione della tesoreria e dei rapporti con le banche, elaborando piani finanziari e definendo strategie di controllo della liquidità.
- **Direttore Controllo di Gestione:** Supervisiona la formulazione del budget aziendale, raccoglie ed esamina dati economici e propone eventuali interventi correttivi.
- **Direttore Qualità:** Definisce le politiche aziendali per la qualità totale, gestisce il personale del servizio e coordina il controllo qualità dei prodotti e servizi.
- **Responsabile Commerciale:** Coordina gli uffici vendite, assistenza post-vendita e amministrazione clienti, contribuendo alla definizione delle strategie commerciali e alla gestione degli agenti e operatori di vendita.
- **Direttore del Personale:** Supervisiona le relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione e la formazione, nonché la sicurezza sul lavoro e l'igiene ambientale.
- **Direttore Sistemi Informativi:** Gestisce la pianificazione e il controllo dell'elaborazione dati, assicurando l'efficienza dei sistemi informativi e la protezione dei dati aziendali.
- **Responsabile Tecnico:** Garantisce l'efficienza di impianti e attrezzature, coordinando le attività di manutenzione e installazione di nuovi impianti.
- **Direttore della Logistica:** Supervisiona l'approvvigionamento e la gestione della catena logistica, garantendo la disponibilità tempestiva delle risorse aziendali.

1° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori con autonomia e responsabilità decisionale in ambito aziendale, tra cui:

- Capo di servizio o ufficio tecnico, amministrativo, commerciale o legale
- Responsabile ufficio studi
- Responsabile marketing
- Responsabile delle pubbliche relazioni e ricerche di mercato
- Altre qualifiche equivalenti

2° LIVELLO

Comprende lavoratori con mansioni di concetto e conoscenze tecnico-specialistiche avanzate, tra cui:

- Capo di reparto o settore

- Contabile con funzioni di analisi e controllo
- Segretario di direzione
- Specialista controllo qualità
- Auditor informatico (EDP Auditor)
- Altre qualifiche equivalenti

3° LIVELLO

Include lavoratori con autonomia operativa e competenze tecnico-professionali avanzate, quali:

- Contabile amministrativo
- Formatore aziendale
- Responsabile di magazzino
- Vetrinista
- Altre qualifiche equivalenti

4° LIVELLO

Rientrano in questo livello lavoratori con mansioni qualificate che richiedono conoscenze tecnico-pratiche specifiche:

- Impiegato amministrativo
- Controllore di settore tecnico
- Coordinatore di attività operative
- Traduttore (per traduzioni scritte)
- Magazziniere con funzioni di vendita
- Addetto controllo di gestione
- Altre qualifiche equivalenti

5° LIVELLO

Appartengono a questo livello lavoratori con mansioni operative e organizzative di media complessità, quali:

- Promoter
- Merchandiser
- Addetto alla logistica e distribuzione
- Addetto al servizio sosta e custodia
- Altre qualifiche equivalenti

6° LIVELLO

Rientrano in questo livello lavoratori che svolgono mansioni generiche o ausiliarie, tra cui:

- Imballatore

- Fattorino
- Usciere
- Custode
- Portiere
- Addetto alle pulizie
- Operaio comune

CATEGORIA OPERATORI DI VENDITA

Ai fini del presente CCNL, si individuano tre categorie di operatori di vendita:

1. **Operatore di Vendita di Prima Categoria:** Impiegato commerciale "Gestore" che coordina e forma il gruppo di vendita con responsabilità diretta sui risultati.
2. **Operatore di Vendita di Seconda Categoria:** Impiegato commerciale "di Concetto" con compiti di trattativa, ricerca clienti e gestione delle vendite.
3. **Operatore di Vendita di Terza Categoria:** Impiegato commerciale "Qualificato" con incarichi di promozione e supporto commerciale.

L'assegnazione dei compiti dovrà essere motivata da effettive esigenze aziendali, secondo il seguente criterio di equivalenza:

- **Operatore di Vendita di Prima Categoria:** Impiegato commerciale di 3° livello (Gestore)
- **Operatore di Vendita di Seconda Categoria:** Impiegato commerciale di 4° livello (Impiegato di Concetto)
- **Operatore di Vendita di Terza Categoria:** Impiegato commerciale di 5° livello (Impiegato Qualificato)

Questa classificazione assicura un'organizzazione chiara e strutturata del personale, garantendo un corretto inquadramento delle figure professionali in base alle competenze e alle responsabilità richieste.

TITOLO VI - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Art. 38 - Orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni. Una diversa distribuzione dell'orario settimanale è possibile in conformità a provvedimenti delle autorità competenti che regolano i regimi di apertura e chiusura delle attività, oppure in base all'ubicazione dell'azienda (ad esempio, ipermercati e centri commerciali).

L'orario giornaliero di lavoro è di norma pari a 8 ore, tuttavia, per i settori dell'acconciatura e dell'estetica, l'orario settimanale può essere distribuito in modo differente.

Resta confermato quanto previsto dall'**art. 27** in merito alle competenze delle parti sociali. Le prestazioni effettuate oltre l'orario di lavoro saranno retribuite con le maggiorazioni previste dagli **artt. 26 e 38** del presente CCNL.

L'orario settimanale di lavoro stabilito sarà esposto e portato a conoscenza dei lavoratori. Ai fini del calcolo della retribuzione oraria, la retribuzione mensile viene divisa per **173**.

Le parti concordano che ogni lavoratore ha diritto a **16 ore di permessi retribuiti** per anno solare, da fruire singolarmente o collettivamente, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, in gruppi di **4 o 8 ore**, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e prioritariamente nei periodi di minore attività.

I permessi maturano per frazioni di anno in **dodicesimi**, considerando come un dodicesimo il periodo pari o superiore a **15 giorni**. I permessi non utilizzati entro l'anno saranno **retribuiti entro il 31 gennaio** dell'anno successivo.

Per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, nel rispetto delle regole e del sistema di relazioni sindacali stabilite dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le parti convengono che le seguenti modalità di distribuzione dell'orario saranno definite nella contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima, a livello territoriale:

1. Distribuzione flessibile dell'orario di lavoro nell'arco della settimana o su cicli di più settimane.
2. Articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro, con regime ordinario su un periodo di **6 mesi**, prorogabile fino a **12 mesi**, alternando periodi con diverso orario.

Art. 39 - Riposo settimanale

1. Il lavoratore ha diritto al **riposo settimanale**, che coincide normalmente con la **domenica** o con un altro giorno della settimana, se disposizioni amministrative prevedono l'attività lavorativa nella giornata domenicale. Sono fatte salve le deroghe di legge.
2. Se il lavoratore presta attività lavorativa nella giornata di riposo settimanale nei casi consentiti dalla legge, ha diritto alla **maggiorazione salariale** prevista dal presente contratto, oltre al **riposo compensativo** in un altro giorno della settimana successiva, da concordare.

Art. 40 - Ferie

1. Il personale ha diritto a **26 giorni lavorativi di ferie annuali**. Ai fini del computo delle ferie, la settimana lavorativa è considerata di **6 giorni lavorativi** (dal lunedì al sabato) o, in caso di distribuzione disomogenea dell'orario, pari a **173 ore annue**.
2. Il datore di lavoro stabilisce il periodo di ferie tra maggio e ottobre, compatibilmente con le esigenze aziendali e tenuto conto delle richieste dei lavoratori.
3. I turni feriali possono essere stabiliti anche in altri periodi dell'anno mediante accordo tra le parti.
4. Le ferie possono essere frazionate in **non più di 2 periodi**.
5. Le aziende favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie per i lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine.
6. Su richiesta scritta, le aziende valuteranno la concessione di ferie per partecipare a celebrazioni religiose diverse da quelle ufficiali.
7. Presso l'azienda sarà istituito un **registro ferie**.

Art. 41 - Permessi formativi

Ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 marzo 2000 n. 53, i lavoratori hanno diritto a proseguire la formazione durante l'intero arco della vita lavorativa, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

Le condizioni di funzionamento della formazione saranno definite nella **contrattazione collettiva di secondo livello**. I piani formativi settoriali potranno essere arricchiti da intese a livello regionale o locale per rispondere a specificità produttive e territoriali.

Se la formazione avviene in periodi di sospensione o riduzione dell'orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge.

Art. 42 - congedi parentali

1. Il lavoratore ha diritto a **15 giorni di permesso retribuito** in caso di matrimonio.
2. Il padre ha diritto a **2 giorni di permesso retribuito** per la nascita, adozione o affidamento preadottivo di un minore.
3. Il lavoratore ha diritto a **3 giorni di permesso retribuito** in caso di decesso di parenti di primo grado.
4. Il permesso non è conteggiabile nelle ferie.
5. Il lavoratore può fruire in modo frazionato dei congedi per malattia del figlio, secondo la legge vigente.
6. Per i **congedi parentali** e per l'assistenza ai figli con handicap grave si applicano le norme di legge.
7. Il lavoratore deve presentare **almeno 15 giorni prima** la richiesta di congedo parentale, allegando la documentazione necessaria. In caso di urgenza, il lavoratore deve preavvertire l'azienda e presentare la richiesta entro **48 ore dall'inizio dell'assenza**.

Art. 43 - Permessi per recupero scolastico

I lavoratori studenti possono richiedere turni agevolati e l'esonero da lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale.

Chi deve sostenere esami ha diritto a **permessi giornalieri retribuiti** per i giorni di esame. Su richiesta dell'azienda, il lavoratore deve fornire la documentazione necessaria.

Art. 44 - Giorni festivi

Sono festivi tutte le **domeniche** e i seguenti giorni:

- 1 gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- 25 aprile (Liberazione)
- Pasqua
- Lunedì di Pasqua
- 1 maggio (Festa del Lavoro)
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- 15 agosto (Ferragosto)



- 1 novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (Santo Stefano)
- **Festa del Santo Patrono**

Per il trattamento economico delle festività si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 45 - Lavoro straordinario e notturno

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di **250 ore annue** per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, nei seguenti casi:

- Eccezionali esigenze tecnico-produttive e impossibilità di fronteggiarle con nuove assunzioni;
- Casi di **forza maggiore** o situazioni in cui la mancata esecuzione del lavoro straordinario possa comportare un **pericolo grave e immediato** o danni a persone o alla produzione;
- Eventi particolari come **mostre, fiere e manifestazioni** collegate all'attività produttiva, nonché **allestimento di prototipi e modelli**, previa comunicazione agli uffici competenti e alla RSA.

Le ore straordinarie effettuate per tali motivi **non concorrono** al raggiungimento del limite legale o contrattuale.

3. Le parti concordano che una quota pari al **50% del monte ore straordinario** possa confluire, **al netto della maggiorazione economica oraria**, nella **Banca delle ore**, previo accordo con il lavoratore e la RSA aziendale, ove presente. La maggiorazione oraria dovrà comunque essere liquidata.
4. Il lavoratore non può svolgere lavoro straordinario senza **espresa autorizzazione** del datore di lavoro.
5. Le prestazioni straordinarie saranno retribuite con le seguenti **maggiorazioni** sulla quota oraria della normale retribuzione:
 - **Lavoro straordinario diurno feriale** (fino a 8 ore settimanali): **15%**
 - **Lavoro straordinario diurno feriale** (oltre l'ottava ora settimanale): **20%**
 - **Lavoro straordinario notturno** (fino a 8 ore settimanali): **20%**
 - **Lavoro straordinario notturno** (oltre l'ottava ora settimanale): **30%**
 - **Lavoro straordinario festivo**: **30%**
 - **Lavoro straordinario festivo notturno**: **50%**
6. Le ore di lavoro prestate nei **giorni di riposo settimanale** saranno retribuite con la **maggiorazione del 25%**, ai sensi dell'art. 43 del presente CCNL.

7. Resta salvo il diritto del lavoratore di **godere del riposo compensativo** nel giorno successivo, in conformità alla normativa vigente.
8. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a **provvigione**, le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla **quota oraria della normale retribuzione** di cui all'art. 43, tenendo conto della media dell'ultimo **trimestre solare** o, se il periodo di lavoro prestato è inferiore a 90 giorni, dell'intero periodo lavorato.

Lavoro notturno

1. Il lavoro svolto tra le **22:00 e le 6:00** è considerato **lavoro notturno**, salvo che rientri in **turni regolari**.
2. Il **lavoro ordinario notturno** è compensato con una **maggiorazione del 15%** della retribuzione oraria di fatto.
3. Tale maggiorazione è **assorbita** fino a concorrenza da eventuali trattamenti aziendali già in atto e aventi la medesima finalità. Essa è esclusa dalla **retribuzione di fatto** ai sensi dell'art. 24 del presente contratto.

Art. 46 - Banca ore

1. Su **base volontaria**, il lavoratore può optare per il **recupero delle ore di straordinario** svolte, incluse le maggiorazioni spettanti, convertite in ore di riposo. Tale opzione deve essere formalizzata con **atto scritto** tra l'impresa e il lavoratore.
2. Il recupero delle ore si realizzerà **entro 12 mesi** dall'accumulo, prioritariamente nei periodi di **minore attività produttiva**.
3. Il recupero è effettuato **compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive** dell'azienda.
4. Trascorsi **12 mesi**, il monte ore eventualmente non ancora recuperato verrà **liquidato** al lavoratore, calcolato sulla **paga oraria vigente** al momento della liquidazione.
5. Nella **busta paga mensile** saranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.
6. Le parti a **livello regionale** effettueranno verifiche annuali e potranno definire specifiche modalità attuative, compresa la possibilità di conversione in **welfare aziendale**.

Art. 47 - Attrezzi ed utensili

Di regola, salvo diverse consuetudini locali, gli attrezzi e gli utensili necessari all'attività lavorativa sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore è responsabile delle eventuali perdite o danni a lui imputabili. In tal caso, l'ammontare del danno sarà trattenuto dalla retribuzione, previa valutazione e comunicazione da parte del datore di lavoro.

Art. 48 - Organizzazione del lavoro

I Contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato il pieno godimento di **riposi, ferie e festività**, garantendo al contempo la **continuità dell'attività produttiva** aziendale.

A tal fine, saranno considerate le specifiche realtà del mercato attraverso:

- l'organizzazione di **turni di lavoro**,

- l'individuazione di **sostituti**,
- l'adozione di **altre misure organizzative** utili a raggiungere tale obiettivo, ivi compresa, ove necessario e possibile, l'integrazione del carico di manodopera aziendale.

Alla soluzione delle problematiche sopra indicate contribuiranno, con studi e proposte, anche gli **Osservatori Provinciali**, che svolgeranno specifici esami in conformità a quanto previsto dall'**art. 9** del presente contratto

TITOLO VII - NORME DI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 49 - Retribuzione

Di norma, la retribuzione dei lavoratori, il cui profilo è indicato al precedente art. 37, è costituita dalle seguenti voci:

- Paga base nazionale**, come riportato nelle tabelle retributive seguenti;
- Eventuali scatti di anzianità**, di cui all'art. 51;
- Altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva**;
- Eventuali indennità contrattuali**.

Tabella Retributiva Dipendenti

LIVELLO RETRIBUZIONE (€)

QUADRO 2.063,47

1°	1.841,52
2°	1.651,57
3°	1.475,11
4°	1.317,18
5°	1.200,02
6°	1.121,03

Tabella Retributiva Operatori di Vendita

CATEGORIA RETRIBUZIONE (€)

1°	1.533,46
2°	1.335,22
3°	1.215,13

Per i lavoratori inquadrati come **apprendisti**, la retribuzione è ridotta in percentuale rispetto alla retribuzione ordinaria, come specificato nelle tabelle riportate nell'art. 20 del presente CCNL.

Welfare contrattuale

Le prestazioni previste dall'**Ente Bilaterale ELAV** rappresentano un diritto contrattuale per ogni lavoratore, che ha quindi diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti. L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni obbligo nei confronti dei lavoratori.

Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale è comunque tenuto:

- a **corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti**;
- a **versare al lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione di 25 euro mensili**, esclusa dalla base di calcolo del TFR.

I contratti provinciali possono prevedere disposizioni analoghe in merito alla contribuzione dovuta al sistema di bilateralità territoriale.

Art. 50 - Tredicesima mensilità

Ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, al termine di ogni anno, la **tredicesima mensilità** denominata "*gratifica natalizia*", pari alla retribuzione globale mensile ordinaria in vigore nel mese di dicembre.

In caso di **inizio o cessazione** del rapporto di lavoro durante l'anno, il lavoratore ha diritto a un importo proporzionale, calcolato in dodicesimi sulla base dei mesi di servizio effettivamente prestati.

La frazione di mese superiore ai quindici giorni è considerata, ai fini del calcolo, come mese intero.

Art. 51 - Scatti di anzianità

Per ogni **biennio di anzianità** maturato presso la stessa azienda, ai lavoratori viene riconosciuto un **aumento in cifra fissa**, fino a un massimo di **5 bienni**.

Tabella Scatti Dipendenti

LIVELLO	IMPORTO (€)
QUADRO	29,50
1°	25,50
2°	22,50
3°	20,00
4°	18,00
5°	16,00
6°	15,00



Tabella Scatti Operatori di Vendita

CATEGORIA IMPORTO (€)

1°	20,00
2°	18,00
3°	16,00

Gli **scatti biennali** fanno parte della retribuzione e **non** sono considerati ai fini di **cottimi** o altre forme di lavoro a incentivo.

L'anzianità utile per il calcolo degli scatti decorre dal **primo giorno del mese successivo al completamento del biennio**.

In caso di **passaggio di livello**, gli scatti maturati saranno rivalutati sulla base del nuovo livello retributivo.

Art. 52 - Obblighi particolari tra le parti

Le aziende, in applicazione delle norme contenute nel presente contratto, devono corrispondere ai lavoratori le competenze maturate nei seguenti termini:

- **Salario contrattuale** → ad ogni periodo di paga;
- **Lavoro straordinario** → ad ogni periodo di paga;
- **Lavoro festivo** → ad ogni periodo di paga;
- **Lavoro notturno** → ad ogni periodo di paga;
- **Festività** → alla scadenza del periodo di paga in corso;
- **Tredicesima mensilità** → entro il 23 dicembre;
- **Trattamento di fine rapporto (TFR)** → all'atto della risoluzione del rapporto.

I lavoratori sono tenuti a **svolgere il lavoro con diligenza** e a **non divulgare informazioni riservate** relative all'organizzazione aziendale.

Art. 53 - Rimborso spese

I lavoratori inviati a **prestare servizio fuori dal territorio comunale** della sede aziendale, che non possano rientrare giornalmente, hanno diritto al **rimborso delle spese** (viaggio, vitto e alloggio), previa presentazione di **giustificativi**.

Il **tempo di viaggio** è considerato **orario di lavoro** a tutti gli effetti.

I contratti provinciali possono prevedere una **forfetizzazione** delle spese anziché il rimborso a piè di lista, nonché disciplinare il rimborso per trasferte giornaliere.

Art. 54 - Indennità di cassa

Al lavoratore con mansione di **cassiere** spetta, oltre alla retribuzione normale, una **indennità mensile di cassa pari al 10% del minimo tabellare nazionale**.

Art. 55 - Trattamento di fine rapporto

Determinazione del TFR

Alla cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto al **TFR**, calcolato secondo quanto disposto dall'art. 2120 del **Codice Civile** e dalla **Legge n. 297/1982**.

Richiesta di anticipazione

I lavoratori con **almeno 8 anni di servizio** possono richiedere un'**anticipazione del 70% del TFR maturato** per:

- Spese sanitarie straordinarie riconosciute dalle strutture pubbliche;
- Acquisto o costruzione della prima casa per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- Spese per matrimonio proprio o dei figli, documentate con atto pubblico.

L'anticipazione può essere concessa fino al **50% del totale dei dipendenti** e, in casi di miglior favore, anche per:

- **Ristrutturazione significativa** della prima casa;
- **Acquisto di una casa in cooperativa** (documentata con atto notarile);
- **Sostegno economico** per congedi parentali e formazione.

L'anticipazione è corrisposta **insieme alla retribuzione del mese precedente** al congedo o all'evento.

TITOLO VIII - PREVIDENZA, ASSISTENZA E TUTELA DELLA SALUTE

Art. 56 - Previdenza e assistenza

Per tutte le **assicurazioni sociali** si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il datore di lavoro è tenuto al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali** secondo le normative in vigore.

Art. 57 - Malattia e infortunio

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di **infortunio non sul lavoro**, il lavoratore deve avvertire l'azienda **entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza**. Alla comunicazione deve seguire l'**invio del certificato medico** attestante la malattia, entro **tre giorni** dall'inizio della stessa.

In assenza di tali comunicazioni, salvo giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata **ingiustificata**.

Per gli **accertamenti sanitari**, si fa riferimento all'art. 5 della **Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)**.

Il lavoratore non in prova ha diritto alla **conservazione del posto** per i seguenti periodi:

- **9 mesi** per anzianità fino a 5 anni;
- **12 mesi** per anzianità superiore a 5 anni.

In caso di assenze ripetute, il periodo di conservazione del posto è calcolato **su un arco temporale di 24 mesi**.

Durante il periodo di assenza per **malattia o infortunio non sul lavoro**, il lavoratore conserva tutti i diritti contrattuali.

Dal **1° dicembre 2011**, il trattamento economico prevede:

- Per **malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 8 giorni**, l'azienda garantisce al lavoratore un'integrazione economica fino al **100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno**;
- Per **malattia di durata pari o inferiore a 8 giorni**, il lavoratore riceve un'integrazione **fino al 100% della retribuzione** a partire dal **4° giorno di malattia**.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si applicano le **disposizioni di legge**.

Il lavoratore deve **denunciare immediatamente** l'infortunio sul lavoro all'azienda, anche se può continuare a lavorare. Se l'infortunio avviene fuori sede, la denuncia deve essere estesa al più vicino **posto di soccorso**.

In caso di **malattia professionale o infortunio sul lavoro**, il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto**:

- **Fino a guarigione clinica** e, comunque, **entro il periodo di inabilità temporanea** coperto dall'**INAIL**.

Durante l'assenza per **infortunio sul lavoro o malattia professionale**, l'azienda garantisce un trattamento economico integrativo, tale da assicurare al lavoratore il **100% della retribuzione** fino alla guarigione.

Art. 58 - Welfare integrativo a livello nazionale

L'Ente Bilaterale ELAV, previa delibera del proprio **Comitato di Gestione**, si prefigge di individuare un **Fondo Sanitario integrativo**, finalizzato a **potenziare le coperture sanitarie** già esistenti e a fornire ulteriori **prestazioni assistenziali** nel rispetto delle normative vigenti.

Art. 59 - Mobbing

Le parti concordano sulla necessità di un **ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona** e privo di **violenza psicologica o morale**.

Il **datore di lavoro** si impegna a:

- **Prevenire, scoraggiare e contrastare** ogni forma di **mobbing** o comportamento persecutorio, sia da parte di superiori che di colleghi;
- **Adottare misure** per identificare ed eliminare le condizioni lavorative che possano favorire situazioni di **pressione psicologica o molestie morali**.

In attesa di un provvedimento legislativo in materia, le parti affidano a una **Commissione apposita** il compito di:

- **Analizzare il fenomeno** del mobbing;
- **Individuare i fattori organizzativi** che lo favoriscono;
- **Formulare proposte** per prevenirlo e reprimerlo.

Art. 60 - Contrasto e prevenzione delle molestie e delle violenze

Le parti ribadiscono l'impegno per un **clima di lavoro basato sul rispetto reciproco**, condannando qualsiasi **comportamento indesiderato** basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Sono considerate **discriminazioni le molestie sessuali**, ovvero:

- Comportamenti a **connotazione sessuale**, fisici, verbali o non verbali, volti a creare un ambiente **intimidatorio, degradante o offensivo**.

Il **datore di lavoro** è tenuto a:

- **Prevenire le molestie e le violenze sul luogo di lavoro;**
- **Promuovere e diffondere una cultura del rispetto della persona;**
- **Adottare misure per proteggere i lavoratori da comportamenti discriminatori.**

Art. 61 - Libretto sindacale e sanitario

Le **Organizzazioni provinciali** dei lavoratori e dei datori di lavoro adotteranno un **libretto sindacale e sanitario** conforme alle disposizioni del presente **CCNL**.

Tale libretto dovrà essere ritirato dal datore di lavoro e dal lavoratore presso le rispettive **Organizzazioni sindacali**.

Art. 62 - Lavoratori tossicodipendenti

Ai sensi del **Testo Unico sulle tossicodipendenze**, il lavoratore a **tempo indeterminato** che sia riconosciuto **tossicodipendente** e intenda seguire un programma di **terapia e riabilitazione** ha diritto alla **conservazione del posto di lavoro** per un periodo **non superiore a tre anni**.

Per beneficiare di tale diritto, il lavoratore deve:

- **Presentare la certificazione** di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal **Servizio per le Tossicodipendenze (SerT)** o altra struttura riabilitativa riconosciuta;
- **Comunicare mensilmente** lo stato di avanzamento del programma riabilitativo;
- **Riprendere servizio entro 7 giorni dal termine del programma** o dal termine del periodo massimo di aspettativa, pena la **risoluzione automatica del rapporto di lavoro**.

I lavoratori **con familiari conviventi in stato di tossicodipendenza** possono richiedere un periodo di **aspettativa non superiore a 4 mesi**, anche frazionabile, per assistere il proprio congiunto nel programma terapeutico.



Durante il periodo di assenza:

- **Non è prevista retribuzione;**
- **Non matura l'anzianità di servizio** per alcun istituto contrattuale o di legge.

Nell'attuazione delle disposizioni del presente articolo, sarà garantita la **massima riservatezza** delle informazioni personali del lavoratore.

TITOLO IX - SOSPENSIONE, RISOLUZIONE DEL RAPPORTO E PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 63 - Trasferimento d'azienda

Il trasferimento o qualsiasi trasformazione dell'azienda **non risolve il rapporto di lavoro**, e il personale impiegato **conserva i propri diritti nei confronti del nuovo titolare**.

In caso di **fallimento dell'azienda** seguito da licenziamento del personale, i lavoratori avranno comunque diritto all'**indennità di licenziamento** e a tutte le spettanze previste dal presente contratto.

Art. 64 - Disciplina dei licenziamenti individuali per gli operai a tempo indeterminato

Il licenziamento degli operai a tempo indeterminato può avvenire **solo per giusta causa o giustificato motivo**, nel rispetto delle disposizioni delle **leggi n. 604/1966, n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e n. 108/1990**.

Giusta causa

Il licenziamento per **giusta causa** comporta l'**immediata risoluzione del rapporto** senza preavviso, in presenza di **gravi violazioni** da parte del lavoratore che rendano impossibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, quali:

- Assenza ingiustificata per **tre giorni consecutivi** senza comunicazione;
- Condanna penale per reati che comportino **detenzione**;
- Recidiva in violazioni disciplinari già sanzionate;
- Grave **insubordinazione** verso il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- **Danneggiamento doloso** di macchinari, attrezzature o immobili aziendali;
- **Furto** in azienda;
- Assenze ingiustificate e **ripetute con notevole frequenza**.

Giustificato motivo

Il licenziamento per **giustificato motivo** deve essere comunicato **nel rispetto del preavviso** di cui all'art. 66.

Il licenziamento, sia per giusta causa che per giustificato motivo, deve essere **comunicato per iscritto** mediante **raccomandata A/R o PEC**, specificando i motivi.

Il lavoratore che ritenga il licenziamento **ingiustificato** può rivolgersi alla propria **organizzazione sindacale**, che attiverà la procedura di conciliazione prevista dall'art. 70.



Le disposizioni del presente articolo **non si applicano** ai lavoratori che abbiano maturato il diritto alla **pensione di vecchiaia** e **non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro**, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 791/1981, convertito in **Legge 54/1982**.

Art. 65 - Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore a tempo indeterminato può **recedere dal rapporto senza preavviso** se si verifica un **grave inadempimento contrattuale o normativo** da parte del datore di lavoro.

Art. 66 - Preavviso di risoluzione del rapporto

In caso di **licenziamento non per giusta causa** o di **dimissioni non per giusta causa**, il rapporto di lavoro deve essere **preceduto da preavviso**, comunicato **per iscritto tramite raccomandata A/R o PEC**.

I termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione e sono così stabiliti:

- **Due mesi** in caso di **licenziamento**;
- **Un mese** in caso di **dimissioni**.

In caso di **mancato preavviso**, la parte inadempiente è tenuta a corrispondere all'altra un'**indennità sostitutiva** pari alla retribuzione che sarebbe spettata nel periodo di preavviso.

L'**indennità sostitutiva** è dovuta anche in caso di cessazione del rapporto per **morte del lavoratore**.

Art. 67 - Norme disciplinari

I lavoratori sono tenuti a:

- **Rispettare la disciplina aziendale e le direttive del datore di lavoro**;
- **Mantenere rapporti corretti** con colleghi, superiori e datori di lavoro, assicurando un **ambiente di lavoro sereno e produttivo**.

Le violazioni della disciplina aziendale saranno punite in base alla **gravità della mancanza**, con le seguenti sanzioni:

1. **Multa fino a un massimo di due ore di paga**, nei seguenti casi:
 - Assenza ingiustificata, ritardo o sospensione dell'attività senza motivo;
 - **Negligenza** che causi danno all'azienda o ai macchinari.
2. **Multa pari a mezza giornata di retribuzione**, in caso di **mancanze più gravi** rispetto a quelle indicate sopra.

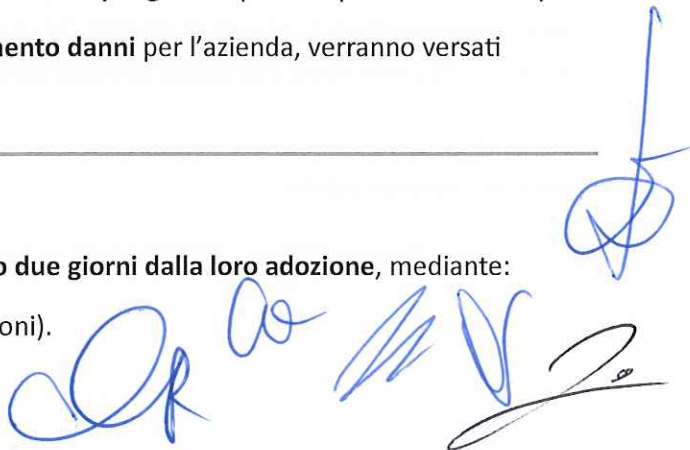
Gli importi delle multe, se **non rappresentano un risarcimento danni** per l'azienda, verranno versati all'**INPS**.

Art. 68 - Notifica dei provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari **devono essere notificati entro due giorni dalla loro adozione**, mediante:

- **Registrazione sul libretto sindacale** (per multe e sospensioni).

HPA



Il lavoratore può, entro **dieci giorni**, presentare **ricorso** alla propria organizzazione sindacale, che attiverà la procedura di conciliazione prevista dall'art. 70.

TITOLO X - DIRITTI SINDACALI

Art. 69 – Delegato aziendale

Sono **dirigenti sindacali** i lavoratori che fanno parte di:

- a) **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)** costituite ai sensi dell'art. 19 della **Legge n. 300/1970**, in aziende con **più di 15 dipendenti**;
- b) **Comitati direttivi nazionali e periferici** delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL.

L'**organizzazione sindacale** è tenuta a comunicare **per iscritto** al datore di lavoro l'elezione del delegato.

I **dirigenti sindacali aziendali** hanno diritto a:

- **Permessi retribuiti** per attività sindacale (**minimo 8 giorni all'anno**);
- **Tutela contro licenziamento o trasferimento**, se motivati da attività sindacale.

Il **mandato sindacale** ai lavoratori a **tempo determinato** si esaurisce alla scadenza del contratto.

Art. 70 - Tutela del delegato di azienda

Il **delegato sindacale aziendale**:

- **Non può essere licenziato, trasferito o sanzionato** per motivi attinenti all'attività sindacale.
 - In caso di sanzioni disciplinari, il provvedimento può essere esecutivo solo dopo il **parere dell'organizzazione sindacale**.
-

Art. 71 - Riunioni in azienda

I lavoratori hanno diritto a **riunioni sindacali**:

- **Fuori orario di lavoro**, in locali aziendali messi a disposizione dal datore di lavoro.
- **Durante l'orario di lavoro**, per un massimo di **10 ore annue retribuite**.

Le assemblee devono essere **comunicate con tre giorni di preavviso** e **garantire la continuità aziendale**.

Art. 72 - Trattenute sindacali

I datori di lavoro effettueranno **le trattenute sindacali** ai lavoratori che ne facciano richiesta scritta. L'importo trattenuto verrà **trasmesso direttamente** all'organizzazione sindacale indicata.

TITOLO XI - NORME FINALI

Art. 73 - Conciliazione delle controversie individuali di lavoro



Al fine di **favorire la risoluzione rapida ed economica** delle controversie individuali in materia di lavoro, in alternativa al ricorso giudiziale, sono previste procedure **facoltative** di **conciliazione e arbitrato**, in attuazione delle vigenti disposizioni di legge.

Procedura di conciliazione

In caso di controversia individuale, le parti possono, in alternativa al ricorso alla commissione di conciliazione amministrativa presso l' **Ispettorato Territoriali del Lavoro**, attivare il tentativo **obbligatorio di conciliazione** in sede sindacale, ai sensi degli **articoli 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile**.

A tal fine, viene costituita una **Commissione paritetica di conciliazione** centralizzata presso la Sede Nazionale dell'**Ente Bilaterale ELAV**, che gestirà le pratiche in **modalità telematica**, con sistema **notarizzato**.

La parte interessata ad avviare la conciliazione deve presentare **richiesta all'Ente Bilaterale ELAV**, direttamente o tramite un'organizzazione sindacale firmataria del CCNL. Per le imprese, la richiesta può avvenire anche tramite **ANCOAR**.

Una **copia della richiesta** viene trasmessa alla controparte attraverso **sistema informatico**.

Il verbale di conciliazione viene successivamente **depositato** presso l'**Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)** a mezzo **PEC**, affinché venga inoltrato al **Tribunale competente** per territorio.

Art. 74 - Condizioni di miglior favore

Le norme contenute nel presente contratto **non modificano né peggiorano** le condizioni di miglior favore **già previste dai contratti provinciali**. Tali condizioni continuano ad applicarsi laddove più favorevoli per i lavoratori.

Art. 75 - Contrattazione provinciale

La contrattazione collettiva a livello **provinciale** ha il ruolo e le funzioni previste dall'**art. 2 del presente CCNL**.

Essa può disciplinare specifiche **materie** per le quali è espressamente prevista una regolamentazione provinciale, nei limiti e secondo le procedure indicate nei seguenti articoli:

- **Art. 5** - Sviluppo economico e occupazionale del territorio / situazioni di crisi
- **Art. 7** - Ente Bilaterale
- **Art. 15** - Osservatori
- **Art. 21** - Assunzione
- **Art. 25** - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- **Art. 26** - Apprendistato
- **Art. 27** - Contratto a tempo determinato
- **Art. 28** - Lavoro ripartito
- **Art. 29** - Lavoro stagionale
- **Art. 33** - Flessibilità dell'orario di lavoro

AB1

- **Art. 34** - Lavoratori migranti
- **Art. 37** - Classificazione del personale
- **Art. 38** - Orario di lavoro
- **Art. 39** - Riposo settimanale
- **Art. 41** - Permessi per formazione continua
- **Art. 43** - Permessi per corsi di recupero scolastico
- **Art. 46** - Lavoro straordinario, festivo, notturno
- **Art. 48** - Organizzazione del lavoro
- **Art. 49** - Retribuzione
- **Art. 52** - Obblighi particolari tra le parti
- **Art. 53** - Rimborso spese
- **Art. 57** - Malattia e infortunio
- **Art. 67** - Norme disciplinari
- **Art. 69** - Delegato aziendale
- **Art. 72** - Trattenute sindacali

Le parti si impegnano a **rispettare e far rispettare** la presente normativa.

Le Organizzazioni **territoriali e provinciali** si impegnano a **non promuovere azioni di rivendicazione** che possano alterare il sistema di contrattazione collettiva stabilito dal CCNL.

I contratti provinciali:

- **Scadono al termine del primo biennio** di vigenza del CCNL e hanno **validità quadriennale**.
- Devono essere **disdettati almeno sei mesi prima della scadenza**, tramite **raccomandata A/R o PEC**.
- **In assenza di disdetta**, si intendono **rinnovati di anno in anno**.
- La parte che invia la disdetta deve trasmettere all'altra le **proposte di rinnovo almeno tre mesi prima della scadenza**.
- Le trattative devono avviarsi **entro il mese successivo**.

Anche per il rinnovo dei contratti provinciali si applicano le **disposizioni sul raffreddamento del conflitto e sull'elemento economico** previste dall'art. 2 del presente CCNL, a compensazione di eventuali periodi di **carenza contrattuale**.

Entro **sei mesi dal rinnovo** del CCNL, le Organizzazioni territoriali e provinciali firmatarie provvederanno alla **stesura del testo coordinato** del contratto provinciale, integrandolo con le modifiche approvate.

IMPEGNO A VERBALE - DIFFUSIONE CONTRATTI E TABELLE

Le parti, riconoscendo l'importanza di **diffondere rapidamente e in modo capillare** le disposizioni contrattuali ai propri associati, si impegnano a:

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

1. Assicurare la **massima diffusione** degli **accordi nazionali e provinciali**, attraverso strumenti idonei.
2. Garantire la **pubblicazione e diffusione delle tabelle salariali**, che devono essere preventivamente concordate e sottoscritte da tutte le parti contraenti.
3. Suddividere eventuali **spese di pubblicazione** dei testi contrattuali e delle tabelle salariali **in proporzione agli ordinativi di copie** richiesti da ciascuna Organizzazione firmataria.

Il presente Protocollo è siglato in data 26 marzo 2025 dalle sigle in calce ed è composto da 11 (undici) titoli, 75 (settantacinque) articoli, occupanti n. 47 pagine e se ne sono prodotti n. 3 originali.

Roma, 26 marzo 2025

Firmatari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)

- **Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori (Co.N.A.P.I.)**

Presidente Nazionale: Dr. Basilio Minichiello

- **F.I.La. - Federazione Italiana Lavoratori**

Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni

- **Conf.S.E.L.P. - Confederazione Sindacale Europea Lavoratori e Pensionati**

Segretario Generale: Dr. Claudio Armeni

- **Sindacato ACAI Lavoratori e Pensionati - Sindacato S.A.L.P.**

Presidente Nazionale: Dr. Raffaele lavazzi

- **FAMAR CIU UNIONQUADRI - Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza**

Segretario Generale: Sig. Mirko Maule – Segretario: Sig. Roberto Riccio

- **Nuovo Sindacato Lavoratori Italiani (L.I.)**

Segretario Generale: Dr. Vincenzo Orlando

- **Sindacato Europeo per le Imprese (SEI Confimpresa)**

Presidente Nazionale: Dr. Gennaro De Martino





Handwritten signatures and notes in blue ink, including a large signature that appears to be 'G. P.' and another 'G. P.' below it, along with some illegible scribbles.

Faint, illegible text at the top of the page, possibly bleed-through from the reverse side.

Multiple lines of faint, illegible text scattered across the middle section of the page.

Additional faint, illegible text at the bottom of the page, including what might be a date or reference number.