

ORGANIZZAZIONI DATORIALI

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FEDIMPRESE


**C.I.U.
S.N.A.P.E.L.
S.A.L.I.**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO**
**per i dipendenti da Aziende esercenti attività del
“Commercio”**

(In vigore dal 01 agosto 2019 al 31 luglio 2022)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.



Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© 2019 FedImprese, C.I.U., S.NA.P.E.L., S.A.L.I.



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti attività del Commercio

Le presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del settore "Commercio" è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

FedImprese: Federazione del Commercio, Turismo, Artigianato, Agricoltura, Terziario, Piccola e Media Impresa, dei Professionisti e dei Dirigenti d'Azienda
C.F. 80010190751
Via Sindaco Memmo n. 8, 73010 Guagnano (LE)

C.I.U.: Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali
C.F. : 97357550587
Via A. Gramsci n. 34, 00197 Roma

S.Na.P.E.L.: Sindacato Nazionale Pensionati e Lavoratori
C.F. : 93126660757
Via G. D'Annunzio n. 18, 73015 Salice Salentino (LE)

S.A.L.I.: Sindacato Autonomo Lavoratori Italiani
C.F.: 91145200154
Via Carlo Forlanini n. 71 20832 Desio (Mi)



Contratto Collettivo Nazionale Commercio

L'anno 2019 il giorno 25 del mese di luglio, presso la sede operativa della FedImprese, sita in Lecce, Viale San Nicola, 17/d,

Tra

FedImprese: rappresentata dal suo Presidente, Sig. Salvatore Longo;

e

C.I.U.: rappresentata dalla sua Presidente Dott.ssa Gabriella Ancora Rossitto;

e

S.A.L.I.: rappresentato dalla sua Presidente Dott.ssa Giustiziero Maria

e

S.NA.P.E.L.: rappresentata dal suo Presidente Dott.ssa. Carmela Denina;

SI STIPULA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti attività del Commercio con validità dal 01.08.2019 al 31.07.2022.



FedImprese

Salvatore Longo

S.Na.P.E.L.

S.NA.P.E.L.

SINDACATO NAZIONALE PENSIONATI E LAORATORI

Via G. D'Annunzio, 18

- 73015 SALICE SALENTINO (LE) -

Cod. Fisc.: 93 1 2 6 6 6 0 7 5 7

C.I.U.

CIU

Via A. Gramsci, 34 - 00197 Roma

Tel. 06.32.00.427 - Fax. 06.32.25.558

segreteria@ciuonline.it

C.F. 97357550587

Gabriella Ancora Rossitto

S.A.L.I.

S.A.L.I.

Sindacato Autonomo Lavoratori Italiani

Via Forlanini n. 71

20832 DESIO (MB)

C.F. 91145250154

Giustiziero Maria

[Signature]

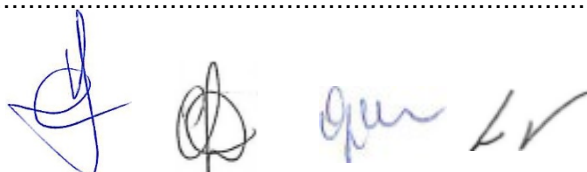
[Signature]

[Signature]

[Signature]

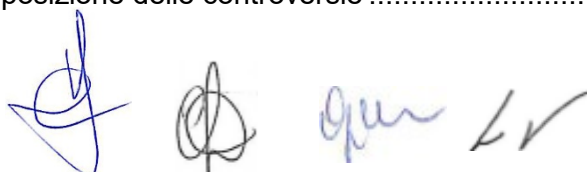
INDICE

Premessa	13
Art. 1 – Disposizioni	15
TITOLO I – Diritti sindacali e d’associazione	16
Art. 2 – Sindacato	16
Art. 3 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale).....	16
Art. 4 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale).....	16
Art. 5 – Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale).....	16
Art. 6 – Diritto d’affissione	17
Art. 7 – Assemblea.....	17
Art. 8 – Referendum.....	17
Art. 9 – Rappresentanza dei Lavoratori.....	17
Art. 10 – Trattenuta sindacale	18
TITOLO II – Livelli di contrattazione	19
Art. 11 – Livelli di Contrattazione.....	19
Art. 12 – Contrattazione Collettiva.....	19
Art. 13 – Contrattazione aziendale	19
Art. 14 – Contrattazione di secondo livello	19
TITOLO III – CCNL: Decorrenza e Durata	21
Art. 15 – Decorrenza e durata	21
TITOLO IV – CCNL: Esclusività di stampa e distribuzione contratti	22
Art. 16 – Esclusività di stampa	22
Art. 17 – Trasmissione CCNL.....	22
Art. 18 – Distribuzione CCNL	22
TITOLO V – C.C.N.L.: Efficacia	23
Art. 19 – Efficacia.....	23
TITOLO VI – Mobilità e mercato del lavoro	24
Art. 20 – Mobilità e Mercato del Lavoro.....	24
TITOLO VII – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro	25
Art. 21 – Il normale rapporto a tempo pieno e indeterminato.....	25
Art. 22 – Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act).....	25
Art. 23 – Istituti del nuovo mercato del lavoro.....	25
TITOLO VIII – Lavoro a tempo parziale (Part Time)	27
Art. 24 – Lavoro a tempo parziale: Definizione.....	27
Art. 25 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	27
Art. 26 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione	28
Art. 27 – Lavoro a tempo parziale post Partum	28
Art. 28 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura	29
TITOLO IX – Lavoro a tempo determinato	30
Art. 29 – Assunzione – Documentazione.....	30
Art. 30 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima –Proroghe e Rinnovi– Divieti – Limiti	30



Art. 31 – Tredicesima mensilità.....	32
Art. 32 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto.....	32
TITOLO X – Lavoro ripartito.....	33
Art. 33 – Lavoro Ripartito: Definizione.....	33
TITOLO XI – Lavoro a chiamata.....	34
Art. 34 – Lavoro a chiamata: definizione	34
Art. 35 – Lavoro a chiamata: forma e comunicazioni.....	34
Art. 36 – Lavoro a chiamata: condizioni	35
Art. 37 – Lavoro a chiamata: indennità di disponibilità	35
Art. 38 – Lavoro a chiamata: divieti e condizioni	36
TITOLO XII – Contratto di somministrazione di lavoro	37
Art. 39 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni.....	37
TITOLO XIII – Costituzione del rapporto di lavoro	38
Art. 40 – Assunzione.....	38
Art. 41 – Documenti per l’assunzione	38
Art. 42 – Visita medica preassuntiva.....	38
TITOLO XIV – Mansioni del lavoratore	39
Art. 43 – Mansioni Promiscue	39
Art. 44 – Mutamento di mansioni	39
Art. 45 – Jolly.....	39
TITOLO XV – Orario di lavoro	40
Art. 46 – Orario di lavoro: definizione	40
Art. 47 – Orario di lavoro: sospensione	41
Art. 48 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa	41
TITOLO XVI – Personale non soggetto a limitazione d’orario	42
Art. 49 – Personale non soggetto a limitazione d’orario	42
TITOLO XVII – Orario di lavoro dei minori	43
Art. 50 – Orario di lavoro dei minori	43
TITOLO XVIII – Riposo giornaliero e riposo settimanale	44
Art. 51 – Riposo giornaliero	44
Art. 52 – Riposo settimanale.....	44
TITOLO XIX – Permessi.....	46
Art. 53 – Permessi	46
TITOLO XX – Festività e festività abolite	47
Art. 54 – Festività.....	47
Art. 55 – Festività abolite	47
TITOLO XXI – Intervallo per la consumazione dei pasti.....	49
Art. 56 – Intervallo per la consumazione dei pasti.....	49
TITOLO XXII – Congedo per matrimonio	50
Art. 57 – Congedo per matrimonio.....	50

TITOLO XXIII – Volontariato	51
Art. 58 – Volontariato	51
TITOLO XXIV – Lavoratori studenti	52
Art. 59 – Lavoratori studenti	52
TITOLO XXV – Maternità – Congedi parentali	53
Art. 60 – Gravidanza e puerperio	53
Art. 61 – Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all’atto della stesura del CCNL.....	54
TITOLO XXVI – Ferie	57
Art. 62 – Ferie	57
TITOLO XXVII – Malattia od infortunio non professionali	58
Art. 63 – Malattia od infortunio non professionali.....	58
TITOLO XXVIII – Malattia od infortunio professionali.....	60
Art. 64 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali.....	60
TITOLO XXIX – Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio	62
Art. 65 – Aspettativa non retribuita	62
TITOLO XXX – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali.....	64
Art. 66 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali	64
TITOLO XXXI – Trattamento di fine rapporto	65
Art. 67 – Trattamento di Fine Rapporto	65
Art. 68 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione	65
Art. 69 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni.....	65
TITOLO XXXII – Tutela della salute e integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro.	68
Art. 70 – Tutela della salute e dell’integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro.....	68
TITOLO XXXIII – Impianti di videosorveglianza	69
Art. 71 – Impianti di video sorveglianza.....	69
TITOLO XXXIV – Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza	70
Art. 72 – Obbligo di fedeltà.....	70
Art. 73 – Patto di non concorrenza	70
TITOLO XXXV – Diritti del lavoratore.....	71
Art. 74 – Diritti del lavoratore.....	71
Art. 75 – Corresponsione della retribuzione	71
TITOLO XXXVI – Cessione – trasformazione dell’azienda	72
Art. 76 – Cessione – trasformazione dell’azienda.....	72
TITOLO XXXVII – Ente Bilaterale prestazioni assistenziali e mutualistiche.....	73
Art. 77 – Ente Bilaterale	73
Art. 78 – Iscrizione dei Lavoratori e dell’Azienda. Adempimenti obbligatori	74
Art. 79 – Contributo obbligatorio in favore dell’Ente Bilaterale	75
Art. 80 – Omissioni – Responsabilità.....	76
TITOLO XXXVIII – Composizione delle controversie.....	77
Art. 81 – Composizione delle controversie	77



TITOLO XXXIX – Previdenza complementare	78
Art. 82 – Previdenza complementare	78
TITOLO XL – Patronati	79
Art. 83 – Patronati	79
TITOLO XLI – Contributo d’assistenza contrattuale	80
Art. 84 – Contributo d’Assistenza Contrattuale – Co.As.Co.	80
TITOLO XLII – Privacy	81
Art. 85 – Privacy	81
TITOLO XLIII – Ambito di applicazione	82
Art. 86 – Ambito di applicazione	82
TITOLO XLIV – Quadri	85
Art. 87 – Quadri	85
Art. 88 – Quadri: orario part-time speciale	85
Art. 89 – Quadri: formazione e aggiornamento	85
Art. 90 – Quadri: assegnazione della qualifica	85
Art. 91 – Quadri: assistenza sanitaria	85
TITOLO XLV – Classificazione unica	86
Art. 92 – Classificazione Unica	86
Art. 93 – Scala classificatoria Settore Commercio	86
TITOLO XLVI – Patto di prova	89
Art. 94 – Patto di prova	89
TITOLO XLVII – Tabelle retributive	90
Art. 95 – Tabelle retributive Settore Commercio	90
TITOLO XLVIII – Trattamento economico	91
Art. 96 – Trattamento economico	91
Art. 97 – Indennità di cassa	91
TITOLO XLIX – Aumenti periodici d’anzianità	92
Art. 98 – Aumenti periodici d’anzianità	92
TITOLO L – Lavoro ordinario festivo – notturno	93
Art. 99 – Lavoro Ordinario	93
Art. 100 – Lavoro Notturno	93
Art. 101 – Lavoro Festivo Notturno	93
TITOLO LI – Trasferimento – trasferta – distacco o comando	94
Art. 102 – Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando	94
Art. 103 – Trasferimento	94
Art. 104 – Trasferta	95
Art. 105 – Distacco	96
Art. 106 – Modificabilità della presente disciplina	96
TITOLO LII – Apprendistato	98
Art. 107 – Natura e disciplina generale	98
Art. 108 – Durata	98

Art. 109 – Disciplina previdenziale	98
Art. 110 – Malattia – Infortuni	99
Art. 111 – Assunzione	100
Art. 112 – Assunzione Apprendisti	100
Art. 113 – Il Periodo di Prova	101
Art. 114 – Proporzione Numerica	101
Art. 115 – Competenze degli Enti Bilaterali	102
Art. 116 – Trattamento normativo.....	102
Art. 117 – Obblighi del Datore di Lavoro	103
Art. 118 – Doveri dell'Apprendista	103
Art. 119 – Diritti dell'Apprendista	104
TITOLO LIII – Indumenti – attrezzi di lavoro.....	105
Art. 120 – Indumenti – attrezzi di lavoro	105
TITOLO LIV – Codice disciplinare.....	106
Art. 121 – Doveri del Lavoratore	106
Art. 122 – Disposizioni Disciplinari	106
Art. 123 – Codice disciplinare.....	109
TITOLO LV – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso.....	110
Art. 124 – Recesso del Datore di lavoro	110
Art. 125 – Rinvio	110
Art. 126 – Recesso del Lavoratore	110
Art. 127 – Periodo di preavviso	110
TITOLO LVI – Risarcimento danni	112
Art. 128 – Risarcimento danni	112
TITOLO LVII – Allineamento contrattuale.....	113
Art. 129 – Lavoratori provenienti da altro CCNL	113
TITOLO LVIII – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali.....	114
Art. 130 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali	114



Premessa

Le Parti in seguito ad una attenta analisi dell'attuale situazione del lavoro, stabiliscono le criticità e cercano soluzioni che le riducano.

Questo CCNL si pone come un primo passo verso una rivisitazione critica delle soluzioni contrattuali esistenti.

Il Principio di Sussidiarietà

Negli ultimi due secoli, siamo stati protagonisti di una serie di contrapposizioni ideologiche tra cui le più importanti hanno visto:

- da una parte chi vuole escludere le imprese a fronte di un liberismo economico;
- dall'altra parte coloro che vorrebbero comprimere la libertà economica e l'esistenza delle imprese.

Queste posizioni sono state foriere esclusivamente di una perdita di posti di lavoro, di una proliferazione abnorme del lavoro sommerso, e di una serie di contrapposizioni tra imprese e lavoratori.

In ottemperanza al principio di sussidiarietà:

1. il CCNL prevede istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. la contrattazione di secondo livello mira a realizzare soluzioni economiche e normative utili alla realtà produttiva, in relazione al settore e agli specifici bisogni dei lavoratori.
3. si utilizzeranno assicurazioni integrative e la mutualità contrattuale;

Le Parti consce che il sistema normativo vigente anziché agevolare la ricerca di soluzioni paralizza il lavoro delle Parti Sociali caricando i Lavoratori solo di oneri previdenziali a fronte di una mancata tutela nell'ambito lavorativo.

Conseguentemente, il Lavoratore italiano risulta gravato da oneri contributivi che non consentono un potere d'acquisto pari a Lavoratori di altri paesi europei.

A risoluzione di questo problema le Parti si impegnano a contenere i costi di alcuni istituti contrattuali che sino ad ora sono stati premesse per abusi.

Rimane ferma la sproporzione di valore tra il costo per l'azienda per ora lavorata e l'effettiva retribuzione netta del lavoratore.

Partecipazione di Lavoratori e Datori di lavoro

I Lavoratori ed i Datori di lavoro hanno facoltà di osservazioni e proposte di modifica sull'interpretazione autentica contrattuale alla Commissione Bilaterale.

Per concludere:

Le Parti intendono con questo contratto promuovere lo sviluppo dell'attività imprenditoriale, del livello occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle *Aziende esercenti l'attività di Commercio*. Così si propone di implementare l'emersione del lavoro nero, l'innovazione e l'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tutto ciò premesso allo scopo di sviluppare la competitività e favorire l'occupazione.

Quindi si implementa la contrattazione di secondo livello.



Le Parti, pertanto, decidono di costituire un sistema di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, volto alla salvaguardia del principio di sussidiarietà, del federalismo, della solidarietà, della flessibilità che risulti finalizzato alla massimizzazione dell'occupazione.

La sottoscrizione di questo Contratto Collettivo Nazionale, vuole essere strumento per la definizione dei minimi retributivi, per la composizione di un quadro normativo e di prescrizioni necessarie a configurare un rapporto di lavoro corretto ed al passo con i tempi.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si pone quindi come strumento idoneo a garantire sia la tutela dei Lavoratori che le necessità competitive delle Aziende.

Le Parti, al fine di massimizzare i principi di questo CCNL confermano la volontà di amplificare la contrattazione collettiva di secondo livello come strumento volto alla soluzione di eventuali situazioni di crisi occupazionale nel territorio e per i diversi settori produttivi.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale di Formazione, e delle sue articolazioni territoriali.

Interpretazione contrattuale

Nei casi in cui sorgano dubbi interpretativi relativi alle disposizioni di questo CCNL saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale che opererà con parere vincolante.



Art. 1 – Disposizioni

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

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


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

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

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

Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co., (rif. Art. 84 – Contributo d’Assistenza Contrattuale) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

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



TITOLO I – Diritti sindacali e d’associazione

Art. 2 – Sindacato

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

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

Art. 3 – R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

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

Art. 4 – R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

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

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l’Apprendistato, l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall’Art. 14 – Contrattazione di secondo livello.

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

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

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

Art. 5 – Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

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

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



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

Art. 6 – Diritto d'affissione

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

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

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

Art. 7 – Assemblea

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

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

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

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

Art. 8 – Referendum

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

Art. 9 – Rappresentanza dei Lavoratori

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

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

 17

Art. 10 – Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega, dagli stessi debitamente sottoscritta. Tale richiesta avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, calcolato sulla PBNM in vigore alle singole scadenze mensili.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a sei mesi.

La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.



TITOLO II – Livelli di contrattazione

Art. 11 – Livelli di Contrattazione

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

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

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

Art. 12 – Contrattazione Collettiva

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

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

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

Art. 13 – Contrattazione aziendale

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

Art. 14 – Contrattazione di secondo livello

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

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

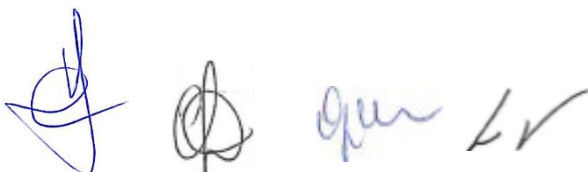


A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 1 mese dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

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

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

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

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a stylized signature, the second is a circular signature, the third is a signature that appears to read 'per', and the fourth is a checkmark.

TITOLO III – CCNL: Decorrenza e Durata

Art. 15 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 01 agosto 2019 e scadrà il 31 luglio 2022, sia per la parte economica che per la parte normativa. Il CCNL, se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a/r dalla controparte, s'intenderà rinnovato d'anno in anno.

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

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



TITOLO IV – CCNL: Esclusività di stampa e distribuzione contratti

Art. 16 – Esclusività di stampa

Le parti, allo scopo di salvaguardare integralmente la proprietà del testo contrattuale, convengono che l'editing del presente CCNL sia assolutamente conforme all'originale sottoscritto. Conseguentemente non è consentita la estrapolazione di singole parti ed il loro inserimento in altri CCNL. Chiunque intenda farlo deve inoltrare espressa richiesta e la stessa deve essere accettata; in ogni caso ci si riserva ogni azione di salvaguardia.

Possono invece utilizzare il presente testo gli enti istituzionali e gli istituti di credito, anche attraverso il trasferimento dello stesso su supporti cartacei od informatici.


In ordine alla controversia sul testo applicabile, farà fede il testo ufficiale editato e sottoscritto dalle organizzazioni firmatarie.

Art. 17 – Trasmissione CCNL

Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati entro 30 gg dalla data di sottoscrizione.

Art. 18 – Distribuzione CCNL

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



TITOLO V – C.C.N.L.: Efficacia

Art. 19 – Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore del Commercio elencati tramite Codici ATECO di cui all' Art. 86 – Ambito di applicazione.

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

TITOLO VI – Mobilità e mercato del lavoro


Art. 20 – Mobilità e Mercato del Lavoro

Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni, D.Lgs. 81/2015 e la L. 96/2018).

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

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

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.



TITOLO VII – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Art. 21 – Il normale rapporto a tempo pieno e indeterminato

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato ed a tempo pieno.

Art. 22 – Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act)

A far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere sottoscritto ai sensi della L. 183/2014 (Jobs Act) e s.m. con tutele crescenti per il dipendente.

Art. 23 – Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale (part time) (Titolo IX.)

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

Tempo determinato (Titolo X)


È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma del L. 96/2018, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine, inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare nella lettera di assunzione.

Lavoro a tempo ripartito (Titolo XIV)

Si ha nell'ipotesi che due lavoratori (definiti coobbligati) garantiscano il datore di lavoro per la prestazione individuale: in ogni caso è esclusa la presenza contemporanea di entrambi i lavoratori. Occorre che l'impegno di entrambi sia ben individuato, almeno nelle linee di massima. Per quanto riguarda la forma, il contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Lavoro a chiamata (Titolo XVI)

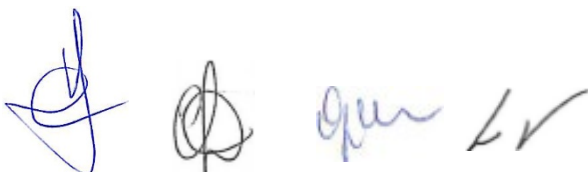
Tale contratto può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato: il lavoratore si obbliga a fornire prestazioni al datore di lavoro quando



questi lo richiede, ovvero lo fornisce entro determinati limiti stabiliti. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Somministrazione di lavoro (Titolo XVII)

In base alle norme vigenti un soggetto (definito somministratore), espressamente autorizzato, conclude con il soggetto interessato (utilizzatore) il contratto di somministrazione. Per quanto riguarda la forma, il contratto deve risultare da atto scritto, pena la nullità.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a stylized, circular signature. The second is a signature starting with a large 'D'. The third is a signature starting with 'per'. The fourth is a signature starting with 'L' and ending in a checkmark.

TITOLO VIII – Lavoro a tempo parziale (Part Time)

Art. 24 – Lavoro a tempo parziale: Definizione

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

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

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

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

Art. 25 – Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Clausole flessibili

- a) perché possa instaurarsi un rapporto di lavoro a tempo parziale occorre che entrambe le volontà delle parti risultino nell'atto scritto: andranno indicati la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro, il riferimento al giorno, alla settimana o al mese ed all'anno sulla base delle diverse tipologie utilizzate. Il trattamento economico e gli istituti contrattuali da applicare vengono proporzionati al lavoro prestato
- b) sempre con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. La prestazione supplementare darà diritto a una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria normale. Se il part-time è verticale, può essere consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni concordati. In quest'ipotesi la maggiorazione riconosciuta sarà del 10% della retribuzione oraria normale.
- c) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, deve avvenire con il contemporaneo assenso delle parti. Si contemperano le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'azienda. Ha diritto di precedenza la richiesta del lavoratore fondata su gravi motivi personali, familiari, ovvero produttivi.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale



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

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

Art. 26 – Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione

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

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

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

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

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

Art. 27 – Lavoro a tempo parziale post Partum

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative

istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata.

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

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

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

Art. 28 – Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura

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



TITOLO IX – Lavoro a tempo determinato

Art. 29 – Assunzione – Documentazione

Si rimanda alla normativa vigente o agli accordi di secondo livello (Accordi di prossimità).

Art. 30 – Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima –Proroghe e Rinnovi– Divieti – Limiti

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato.

Ai sensi del L. 96/2018 (Decreto Dignità) il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 24 mesi di effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi.

I contratti a termine deve avere forma scritta tranne nel caso di rapporti di durata inferiore ai 13 giorni. Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia, entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il contratto a tempo determinato è tale perché nella lettera di assunzione viene indicata una data di cessazione del rapporto di lavoro. Il termine può essere stabilito con una data precisa oppure con riferimento ad un evento futuro e certo ma del quale è incerta la data esatta – ad esempio nelle sostituzioni per maternità può essere usata la dicitura "...fino al rientro in servizio della lavoratrice".

Il datore di lavoro è tenuto ad effettuare le comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione e di cessazione (se anticipata rispetto al termine fissato) agli organi competenti.

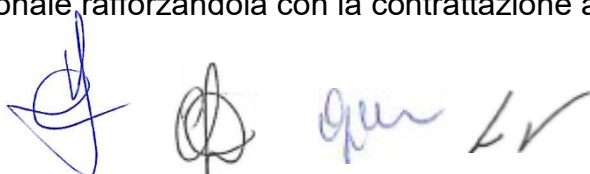
Durata

La durata massima complessiva di utilizzo dei contratti a termine passa con il L. 96/2018 da 36 a 24 mesi. In particolare il primo contratto può essere senza causale ma deve avere come termine massimo 12 mesi.

Un rinnovo di contratto o una proroga con lo stesso lavoratore e per le stesse mansioni che superi i 12 mesi può essere stipulato solo con l'apposizione di una tra le CAUSALI seguenti

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
- esigenze connesse a periodi tipicamente di incremento stagionale (esempio periodo estivo e natalizio o di promozioni).

Sull'obbligo della causale sono previste deroghe per la contrattazione collettiva nazionale rafforzandola con la contrattazione aziendale o di prossimità



Proroghe, prosecuzioni di fatto, rinnovi e intervalli, contratto assistito

Il numero di proroghe o rinnovi possibili è 5, sempre all'interno della durata massima di 36 mesi.

La proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto a tempo determinato è stato stipulato.

Nelle ipotesi di rinnovo, è necessario che trascorra un lasso di tempo tra i due contratti a termine, stipulati tra le stesse parti contrattuali e con le stesse mansioni nella stessa azienda, il cd. "Stop and Go", che si applica come segue:

Intervallo minimo fra due contratti a termine successivi	
contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi	2 giorni
contratti di durata superiore a 6 mesi	5 giorni

Il mancato rispetto dei predetti intervalli comporta la trasformazione del secondo contratto da tempo determinato a tempo indeterminato.

N.B. Sono esclusi da queste limitazioni:

- I lavoratori impiegati nelle attività stagionali;
- le ipotesi individuate dai contratti collettivi;
- i contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione.

L'assistenza sindacale al lavoratore è permessa ma non obbligatoria.

Questo contratto è sottoposto all'obbligo di causale.

Divieto di utilizzo del contratto a termine:

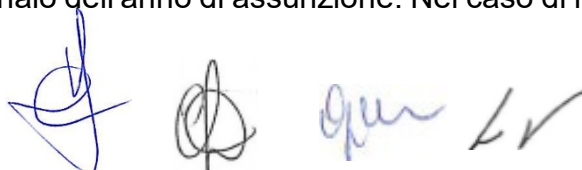
Non si può utilizzare il contratto a tempo determinato nei casi seguenti:

- la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 L. 223/1991), di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, salvo che per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o con durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi secondo la normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La violazione comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

Limiti percentuali delle assunzioni a termine:

I contratti a tempo determinato non possono superare il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Nel caso di inizio



dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Nel caso di utilizzo anche di contratti in somministrazione il limite complessivo è fissato al 30 % della forza aziendale, conteggiata come sopra.

L'azienda che utilizza solo contratti di somministrazione può arrivare al tetto del 30%.

Eccezioni:

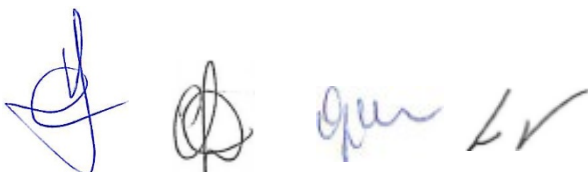
- imprese start-up innovative ;
- attività stagionali;
- per specifici spettacoli e programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni
- università , istituti pubblici di ricerca, istituti di cultura

Art. 31 – Tredicesima mensilità

La tredicesima mensilità sarà corrisposta in numero 12 ratei mensili

Art. 32 – Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato, salvo diverse indicazioni da parte del lavoratore.



TITOLO X – Lavoro ripartito

Art. 33 – Lavoro Ripartito: Definizione

La contrattazione aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento, sostituzioni tra loro, nonché di modificare, consensualmente, la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente. In questo caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Provinciale, Regionale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.



TITOLO XI – Lavoro a chiamata

Art. 34 – Lavoro a chiamata: definizione

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

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

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

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

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

Art. 35 – Lavoro a chiamata: forma e comunicazioni

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

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



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

Art. 36 – Lavoro a chiamata: condizioni

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

Art. 37 – Lavoro a chiamata: indennità di disponibilità

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

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

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

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

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

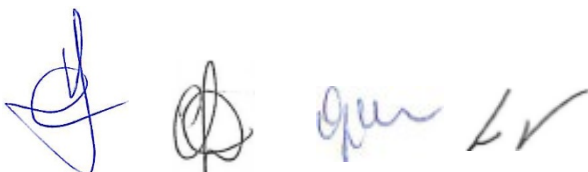
L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.



Art. 38 – Lavoro a chiamata: divieti e condizioni

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

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



TITOLO XII – Contratto di somministrazione di lavoro

Art. 39 – Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni

Si può ricorrere ai contratti di somministrazione nei periodi di maggior incremento, fermo restando i limiti imposti dalla Legge e dal contratto.

TITOLO XIII – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 40 – Assunzione

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a. tipo di contratto;
- b. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c. data di assunzione;
- d. luogo di lavoro;
- e. orario di lavoro;
- f. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i. CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 41 – Documenti per l'assunzione


Si rimanda alla normativa vigente.

Art. 42 – Visita medica preassuntiva

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'Art. 41 del D.Lgs. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata – a scelta del Datore di lavoro – dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.



TITOLO XIV – Mansioni del lavoratore

Art. 43 – Mansioni Promiscue

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

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

Art. 44 – Mutamento di mansioni

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

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

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

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

Art. 45 – Jolly

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

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



TITOLO XV – Orario di lavoro

Art. 46 – Orario di lavoro: definizione

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

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

Esemplificazione:

- a. orario di lavoro su 5 giorni – Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b. orario di lavoro su 6 giorni – Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che è di 48 ore.
- c. orario di lavoro su 7 giorni - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che è di 48 ore in quanto il T.U. sulla sicurezza impone il giorno di riposo.

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

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

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

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



1. la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica come giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

Art. 47 – Orario di lavoro: sospensione

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

Art. 48 – Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 48 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5,6 o 7 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 48 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 10% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 ore settimanali)

Descrizione	Maggiorazione R.O.N.*
Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	10%
Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	20%

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore



TITOLO XVI – Personale non soggetto a limitazione d’orario


Art. 49 – Personale non soggetto a limitazione d’orario

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

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell’Azienda con diretta responsabilità dell’andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “Quadro” o di “Impiegato di I° o di II° livello”, della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

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



TITOLO XVII – Orario di lavoro dei minori

Art. 50 – Orario di lavoro dei minori

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

TITOLO XVIII – Riposo giornaliero e riposo settimanale

Art. 51 – Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 8 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 8 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. vigilanza degli impianti e custodia;
7. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 52 – Riposo settimanale


Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica. Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

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

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+8 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

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

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa



di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

TITOLO XIX – Permessi

Art. 53 – Permessi

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore / giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, compatibilmente con le esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore, il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo.	
Permessi straordinari	3 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.
	3 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa*	
	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, ivi compresa l'anzianità di servizio.

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

TITOLO XX – Festività e festività abolite

Art. 54 – Festività

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

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

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste. Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

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

Art. 55 – Festività abolite

Le festività abolite sono:

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



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

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a stylized, circular signature. The second is a signature starting with a large 'D'. The third is a signature starting with 'per'. The fourth is a signature starting with 'L' and ending with a checkmark.

TITOLO XXI – Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 56 – Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 3 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.



TITOLO XXII – Congedo per matrimonio

Art. 57 – Congedo per matrimonio

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

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

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

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



TITOLO XXIII – Volontariato

Art. 58 – Volontariato

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

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



TITOLO XXIV – Lavoratori studenti

Art. 59 – Lavoratori studenti

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

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


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

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

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

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

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



TITOLO XXV – Maternità – Congedi parentali

Art. 60 – Gravidanza e puerperio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Art. 61 – Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all’atto della stesura del CCNL

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

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

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

* La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

** Fino al compimento degli 12 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Permessi – Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

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

Permessi – Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Padre	Diritto riconosciuto nei seguenti casi: – il figlio è affidato al padre; – la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto. Diritto di uscire dal luogo di lavoro.	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre

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

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

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

TITOLO XXVI – Ferie

Art. 62 – Ferie

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

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

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

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all’Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo.

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

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

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

TITOLO XXVII – Malattia od infortunio non professionali

Art. 63 – Malattia od infortunio non professionali

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

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata tempestivamente e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate e giuste ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p>
Periodo di comportamento	<p>–Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova): diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati all'inizio dell'ultimo episodio di malattia e infortunio non sul lavoro.</p> <p>– Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, con il limite complessivo di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini e di impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, è facoltà del Datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del comporta, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comporta, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni · dal raggiungimento del periodo di comporta, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
Indennità INPS INAIL	<p>– Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);</p> <p>– Dal 21° giorno e fino al 180° per l'INPS e la guarigione per l'INAIL: 66,66% della RMG.</p>
Integrazione datoriale	<p>– Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 9 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>– Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>– Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 35% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p>

	<p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
Previdenza	Copertura 100% nei limiti del periodo di comporto.
Malattia e ferie	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>



TITOLO XXVIII – Malattia od infortunio professionali

Art. 64 – Malattia Professionale od Infortunio Professionali

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

<i>Condizioni</i>	<p>L'assenza deve essere comunicata, salvo i casi di giustificato impedimento, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il Lavoratore, salvo giuste ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
<i>Periodo di comporto</i>	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del comporto, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 2 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>
<i>Indennità INPS-INAIL</i>	<p>– Dal 4° giorno di infortunio: 60% della RMG, fino a 90 giorni.</p> <p>– Dal 91° giorno: 75% della RMG.</p>

<p><i>Integrazione Datoriale</i></p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire l'85% della Retribuzione Giornaliera Normale netta percepita dal Lavoratore.</p> <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale netta entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comporto.</p>
<p><i>Previdenza</i></p>	<p>Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.</p>
<p><i>Controllo dell'assenza per infortunio</i></p>	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

TITOLO XXIX – Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio

Art. 65 – Aspettativa non retribuita

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

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



Prolungamento dell'aspettativa	<p>Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, potrà richiedere un ulteriore prolungamento del periodo d'aspettativa, per un periodo la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma dell'art. 65 (ulteriori 7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di 3 mesi), alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.
--------------------------------	---

TITOLO XXX – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

Art. 66 – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

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

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



TITOLO XXXI – Trattamento di fine rapporto

Art. 67 – Trattamento di Fine Rapporto

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

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

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

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

Art. 68 – Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione

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

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 69 – Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni

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

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;



b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

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

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

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


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

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

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

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

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



Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta. L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

Nei casi in cui vi sia un periodo di crisi aziendale e una indisponibilità di cassa l'azienda è esonerata dalle anticipazioni.

**TITOLO XXXII – Tutela della salute e integrità fisica del lavoratore –
ambiente di lavoro**

**Art. 70 – Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di
lavoro**

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



TITOLO XXXIII – Impianti di videosorveglianza

Art. 71 – Impianti di video sorveglianza

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

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

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



TITOLO XXXIV – Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza

Art. 72 – Obbligo di fedeltà

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

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

Art. 73 – Patto di non concorrenza

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

Il patto di non concorrenza sarà remunerato con una percentuale che va dal 15% al 30% in più della paga lorda mensile che sarà accorpata al cedolino o, in alternativa, in un'unica soluzione a fine rapporto.



TITOLO XXXV – Diritti del lavoratore

Art. 74 – Diritti del lavoratore

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi della lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

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

Art. 75 – Corresponsione della retribuzione

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

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

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla data prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

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

TITOLO XXXVI – Cessione – trasformazione dell'azienda

Art. 76 – Cessione – trasformazione dell'azienda

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

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a stylized, circular signature. The second is a signature starting with a large 'D'. The third is a signature starting with 'per'. The fourth is a signature starting with 'L'.

TITOLO XXXVII – Ente Bilaterale prestazioni assistenziali e mutualistiche

Art. 77 – Ente Bilaterale

Ente Bilaterale di riferimento sarà il già costituito Ente Bilaterale Terziario Italiano – E.B.T.I. (www.ebti.it).

E.B.T.I. è costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità.

Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi a supporto in lingua natia; .

- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) socialità a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
- g) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- h) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica



dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;

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

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

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

Art. 78 – Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.B.T.I., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della iscrizione delle Aziende e dei Lavoratori, così come da Regolamento dell'E.B.T.I..

Sono considerate aziende aderenti all'E.B.T.I. le aziende iscritte in Camera di Commercio che abbiano formulato formale richiesta di adesione e/o che abbiano posto in essere atti concludenti quali l'applicazione dei CCNL che demandano le funzioni della bilateralità all'E.B.T.I. o, ancora, che abbiano effettuato dei versamenti a mezzo F24 utilizzando la causale contributo E.B.T.I. istituita dall'Agenzia delle Entrate.

La formale adesione ad E.B.T.I. avviene inviando, a mezzo PEC a: ebti@pec.it, o tramite posta ordinaria o raccomandata a/r, il relativo modulo di iscrizione presente sul



sito internet di E.B.T.I.. L'azienda sarà a tutti gli effetti aderente, ex art.1326 c.c., qualora dopo aver effettuato versamenti a E.B.T.I. e dopo aver ricevuto missiva di benvenuto da parte dell'Ente, non procedesse ad alcun riscontro o a formale disdetta. Le Aziende iscritte all'E.B.T.I. sono tenute al rispetto del regolamento e delle delibere dallo stesso adottate.

Compilazione del modello di pagamento F24:

- riportare la causale "E.B.T.I." nella Sezione "INPS", nel campo "Causale Contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "Importi a debito versati" indicando:
 - a. nel campo "Codice Sede" il codice della sede INPS competente;
 - b. nel campo "Matricola INPS/Codice INPS/Filiale Azienda", la matricola INPS dell'Azienda;
 - c. nel campo "Periodo di Riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA.
 - d. la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata
- In alternativa a quanto già specificato, si potrà procedere al versamento delle quote previste direttamente su c/c intestato a Ente Bilaterale Terziario Italiano, causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.B.T.I."; le coordinate IBAN sono reperibili sul sito istituzionale dell'Ente – www.ebti.it.

Formalmente l'azienda si iscriverà all'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.T.I. utilizzando la modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale che è ricavabile dal sito dello stesso www.ebti.it.

Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C.C.N.L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale Terziario Italiano E.B.T.I. potrà pretendere i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

Art. 79 – Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale

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

L'Ente, tuttavia, ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN

Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

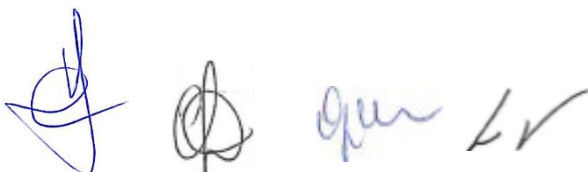


L'importo dovuto all'E.B.T.I. di ciascun versamento è in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore. Omissioni delle Aziende – Responsabilità
Fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge.

Art. 80 – Omissioni – Responsabilità

Il Datore di lavoro che pur applicando il presente CCNL ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'Ente Bilaterale, così come stabiliti dalle Parti stipulanti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito ed il diritto dell'Ente Bilaterale di pretendere i contributi non versati.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei servizi resi ai Datori ed ai Lavoratori, dei benefici assicurativi, sanitari e mutualistici dovuti ai Lavoratori e concorrono a determinare i costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti previsti dalla Legge e dal Regolamento.



TITOLO XXXVIII – Composizione delle controversie

Art. 81 – Composizione delle controversie

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

TITOLO XXXIX – Previdenza complementare

Art. 82 – Previdenza complementare

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.



TITOLO XL – Patronati

Art. 83 – Patronati

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle sedi territoriali delle OO.SS. firmatarie.


I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO XLI – Contributo d’assistenza contrattuale

Art. 84 – Contributo d’Assistenza Contrattuale – Co.As.Co

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile da € 10,00 ad € 20,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale. Il contributo minimo verrà applicato esclusivamente alle grandi aziende.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.



TITOLO XLII – Privacy

Art. 85 – Privacy


Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

TITOLO XLIII – Ambito di applicazione

Art. 86 – Ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica a titolo esemplificativo e non esaustivo ai seguenti settori/aziende costituite in qualsiasi forma giuridica, comprese le cooperative:

- A. Codice ATECO 45 – Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
1. commercio di autoveicoli
 2. manutenzione e riparazione di autoveicoli
 3. commercio di parti e accessori di autoveicoli
 4. commercio, manutenzione e riparazione di motocicli e relative parti ed accessori
- B. Codice ATECO 46 – Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
1. intermediari del commercio
 2. commercio all'ingrosso di materie prime agricole e di animali vivi
 3. commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, bevande e prodotti del tabacco
 4. commercio all'ingrosso di beni di consumo finale
 5. commercio all'ingrosso di apparecchiature ICT
 6. commercio all'ingrosso di altri macchinari, attrezzature e forniture
 7. commercio all'ingrosso specializzato di altri prodotti
 8. commercio all'ingrosso non specializzato
- C. Codice ATECO 47 – Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
1. commercio al dettaglio in esercizi non specializzati
 2. commercio al dettaglio di prodotti alimentari, bevande e tabacco in esercizi specializzati
 3. commercio al dettaglio di carburante per autotrazione in esercizi specializzati
 4. commercio al dettaglio di apparecchiature informatiche e per le telecomunicazioni (ICT) in esercizi specializzati
 5. commercio al dettaglio di altri prodotti per uso domestico in esercizi specializzati
 6. commercio al dettaglio di articoli culturali e ricreativi in esercizi specializzati
 7. commercio al dettaglio di altri prodotti in esercizi specializzati
 8. commercio al dettaglio ambulante
 9. commercio al dettaglio al di fuori di negozi, banchi e mercati
- D. Codice ATECO 49 – Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
1. trasporto ferroviario di merci
 2. trasporto di merci su strada e servizi di trasloco
 3. trasporto di merci mediante condotte



- E. Codice ATECO 50 – Trasporto marittimo e per vie d'acqua
 - 4. trasporto marittimo e costiero di merci
 - 5. trasporto di merci per vie d'acqua interne
- F. Codice ATECO 51 – Trasporto aereo
 - 6. trasporto aereo non di linea di passeggeri; voli charter
 - 7. trasporto aereo di merci
- G. Codice ATECO 52 – Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
 - 8. magazzinaggio e custodia
 - 9. attività di supporto ai trasporti
- H. Codice ATECO 56 – Attività dei servizi di ristorazione
 - 1. ristoranti e attività di ristorazione mobile
 - 2. fornitura di pasti preparati (catering per eventi) e altri servizi di ristorazione
 - 3. bar e altri esercizi simili senza cucina
- I. Codice ATECO 58 – Attività editoriali
 - 1. edizione di libri
 - 2. pubblicazione di elenchi
 - 3. pubblicazione di mailing list
 - 4. edizione di quotidiani
 - 5. edizione di riviste e periodici
 - 6. altre attività editoriali
- J. Codice ATECO 63 – Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici
 - 1. elaborazione dei dati, hosting e attività connesse; portali web
 - 2. altre attività dei servizi d'informazione
- K. Codice ATECO 68 – Attività Immobiliari
 - 1. compravendita di beni immobili effettuata su beni propri
 - 2. affitto e gestione di immobili di proprietà o in leasing
 - 3. attività immobiliari per conto terzi
- L. Codice ATECO 73 – Pubblicità e Ricerche Di Mercato
 - 1. pubblicità
 - 2. ricerche di mercato e sondaggi di opinione
- M. Codice ATECO 74 – Altre attività professionali, scientifiche e tecniche
 - 1. attività di design specializzate
 - 2. attività fotografiche
 - 3. traduzione e interpretariato
 - 4. altre attività professionali, scientifiche e tecniche NCA
- N. Codice ATECO 77 – Attività di noleggio e leasing operativo
 - 1. noleggio di autoveicoli
 - 2. noleggio di beni per uso personale e per la casa
 - 3. noleggio di altre macchine, attrezzature e beni materiali



- 4. concessione dei diritti di sfruttamento di proprietà intellettuale e prodotti simili (escluse le opere protette dal copyright)
- O. Codice ATECO 82 – Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese
 - 1. attività di supporto per le funzioni d'ufficio
 - 1. attività dei call center
 - 2. servizi di supporto alle imprese n.c.a.



TITOLO XLIV – Quadri

Art. 87 – Quadri

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

Art. 88 – Quadri: orario part-time speciale

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

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

Art. 89 – Quadri: formazione e aggiornamento

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

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

Art. 90 – Quadri: assegnazione della qualifica

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

Art. 91 – Quadri: assistenza sanitaria

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



TITOLO XLV – Classificazione unica

Art. 92 – Classificazione Unica

I Lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 8 livelli, oltre ai Quadri. Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni in uso presso l'Azienda.

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

Art. 93 – Scala classificatoria Settore Commercio

Primo livello

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

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


Secondo livello

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

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

Terzo livello

Appartengono al terzo livello i dipendenti che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono



mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica tecnico–pratica comunque acquisita.

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

Quarto livello

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

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: programmatore c.e.d.; addetto alla programmazione e/o marketing: capo operaio; impiegato amministrativo; responsabile del punto vendita; responsabile di reparto; addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande; addetto alla segreteria; addetto alle vendite; operatori di centrale; addetto alla fatturazione; tecnico chimico di laboratorio anche con funzioni di vendita; revisore contabile; spedizioniere patentato; specialista controllo qualità; cassiere principale;

Quinto livello

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

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

Sesto Livello

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

Sono compresi in questo livello a titolo esemplificativo e non esaustivo i seguenti lavoratori: accompagnatore sul campo; addetto a mansioni di attesa e custodia;



archivista; addetto al centralino; commesso; cucitore; aiuto banconiere di spacci e carni; aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari addetto al self service; addetto lavanderia e stiraggio; assistente alle consegne con o senza mezzi di locomozione; addetto alla portineria; assistente informatico; online assistant (help desk); manutentore reti internet ed extranet; operatore di call center in audio e/o video.

Settimo livello

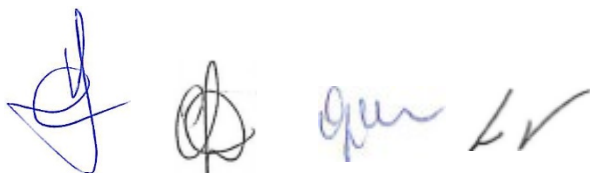
Appartengono a settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni d'ordine, di manovalanza e/o semplice attesa, di custodia o che richiedano il possesso di conoscenze acquisite con l'ordinaria diligenza e modesta esperienza, operanti sotto la direzione e controllo di superiori, seguendo schemi predeterminati o specifiche disposizioni impartite.

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

Livello 8°

Appartiene a questo livello:

- lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica;
- impiegato o operaio "Comune".



TITOLO XLVI – Patto di prova

Art. 94 – Patto di prova

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

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

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

* di calendario

Clausola di durata minima del patto di prova

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

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

Durante il patto di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore. Trascorso il patto di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.



TITOLO XLVII – Tabelle retributive

Art. 95 – Tabelle retributive Settore Commercio

Dal 01/08/2019 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

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



TITOLO XLVIII – Trattamento economico

Art. 96 – Trattamento economico

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

Art. 97 – Indennità di cassa

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



TITOLO XLIX – Aumenti periodici d'anzianità

Art. 98 – Aumenti periodici d'anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO L – Lavoro ordinario festivo – notturno

Art. 99 – Lavoro Ordinario

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

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

Art. 100 – Lavoro Notturmo

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

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

Art. 101 – Lavoro Festivo Notturmo

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

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

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

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

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

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



TITOLO LI – Trasferimento – trasferta – distacco o comando

Art. 102 – Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede.

Art. 103 – Trasferimento

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


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

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

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

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

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità



riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

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

Art. 104 – Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 50 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

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

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

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

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

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

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni. Si concorda che la prestazione che verrà effettuata

comincia con la presa in consegna del cantiere e si conclude con l'effettivo orario giornaliero, cioè "con le 8 ore". Il restante tempo, per il raggiungimento del luogo, sarà considerato sotto la voce tempi di viaggio.

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

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

Art. 105 – Distacco

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

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


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

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

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

Art. 106 – Modificabilità della presente disciplina

Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla



contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LII – Apprendistato

Art. 107 – Natura e disciplina generale

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

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

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

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

Art. 108 – Durata

Il contratto di apprendistato ha durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 43, comma 8, e 44, comma 5, del D.Lgs 81/2015

La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7°- 8° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Art. 109 – Disciplina previdenziale

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

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- e. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga da:

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.”

Art. 110 – Malattia – Infortuni

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

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

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti “ad personam”.

Nota a verbale. Recesso in costanza di “protezione”

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

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

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

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
2. Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo a tale termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

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

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



Art. 111 – Assunzione

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

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

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 108 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

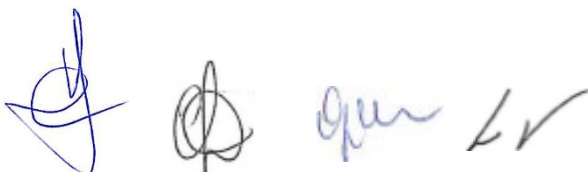
Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento al presente CCNL.

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

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

Art. 112 – Assunzione Apprendisti

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



Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede. Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

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

Art. 113 – Il Periodo di Prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

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

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

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

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

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

Art. 114 – Proporzione Numerica

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

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

Art. 115 – Competenze degli Enti Bilaterali

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

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

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

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

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

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

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

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

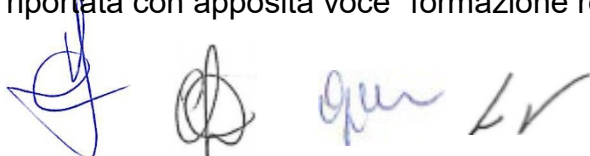
In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 116 – Trattamento normativo

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

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".



Art. 117 – Obblighi del Datore di Lavoro

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

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

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

Art. 118 – Doveri dell'Apprendista

L'Apprendista deve:

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

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

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

Art. 119 – Diritti dell'Apprendista

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

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

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



TITOLO LIII – Indumenti – attrezzi di lavoro

Art. 120 – Indumenti – attrezzi di lavoro

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

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

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

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

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

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

TITOLO LIV – Codice disciplinare

(Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)

Art. 121 – Doveri del Lavoratore

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


In particolare, il Lavoratore deve:

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

Art. 122 – Disposizioni Disciplinari

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

- a. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;



- d. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- e. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

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

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

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

A titolo esemplificativo:

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

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

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

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;

d. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

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

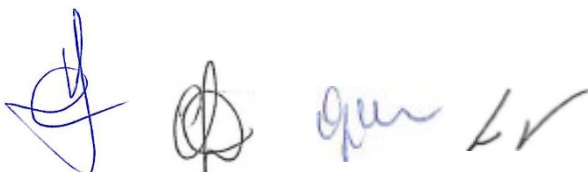
A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

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

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

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche



temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

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

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

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito. Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 123 – Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

TITOLO LV – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso

Art. 124 – Recesso del Datore di lavoro

Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per “giusta causa” o “giustificato motivo”, come di seguito specificato:

Recesso per “giustificato motivo soggettivo” (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell’Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidiava specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell’Art. 122 che precede.

Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell’Art. 122 che precede.

Art. 125 – Rinvio

Per ogni altro motivo di interruzione del rapporto di lavoro, in particolare per il licenziamento economico, il licenziamento disciplinare ed il licenziamento discriminatorio si rinvia integralmente a quanto disposto dalla L. 10 dicembre 2014 n. 183 (jobs act) e s.m.i.

Art. 126 – Recesso del Lavoratore

“Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, Art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.”

Art. 127 – Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al successivo articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all’altra un’indennità pari all’importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso per ambedue le Parti contraenti sono:

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

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

TITOLO LVI – Risarcimento danni

Art. 128 – Risarcimento danni

I danni e le perdite imputabili a titolo di dolo, colpa, o negligenza, gravi ed accertate del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere contestati tempestivamente e formalmente dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del quinto dello stipendio.

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



TITOLO LVII – Allineamento contrattuale

Art. 129 – Lavoratori provenienti da altro CCNL

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

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

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

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

TITOLO LVIII – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Art. 130 – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

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

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

