

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO, DEL COMMERCIO E DEI SERVIZI

Triennio economico e normativo 1 Luglio 2021 – 30 Giugno 2024

Roma, 31/08/2021

Tra

UNCI Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Cav. Dott. Prof. Pasquale Amico

E

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo

con l'assistenza della **CONFSAL**, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta



INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

DISTRIBUZIONE, EFFICACIA E INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
- Art. 2 Contrattazione di I Livello o Livello nazionale
- Art. 3 Contrattazione di II Livello
- Art. 4 Procedure e diritti di informazione e consultazione
- Art. 5 Diritti e Prerogative Sindacali
- Art. 6 Ente Bilaterale e Organismo Paritetico – FUEB
- Art. 7 Composizione delle controversie individuali e collettive
- Art. 8 Fondo Formazione Continua professionale
- Art. 9 Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa - Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale
- Art. 10 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 11 Attività Stagionali
- Art. 12 Appalti
- Art. 13 Patronati

TITOLO II

I CONTRATTI DI LAVORO

- Art. 14 Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune
- Art. 15 Lavoro a tempo parziale o Part-time
- Art. 16 Lavoro a Tempo Determinato
- Art. 17 Lavoro somministrato
- Art. 18 Lavoro intermittente
- Art. 19 Collaborazioni
- Art. 20 Apprendistato
- Art. 21 Tirocinio (Stage)
- Art. 22 Contratto PAL (Politiche Attive Lavoro)
- Art. 23 Assunzione

TITOLO III

IL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 24 Periodo di Prova
- Art. 25 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità
- Art. 26 Orario ordinario di lavoro multiperiodale
- Art. 27 Banca Ore
- Art. 28 Disciplina delle mansioni e mutamento - Jolly
- Art. 29 Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
- Art. 30 Personale non soggetto a limitazione d'orario
- Art. 31 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale
- Art. 32 Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni
- Art. 33 Festività, domeniche e 4 Novembre
- Art. 34 Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti
- Art. 35 Banca Ore Formazione
- Art. 36 Permessi studio
- Art. 37 Congedo di maternità/paternità
- Art. 38 Congedo Parentale



12

- Art. 39 Congedo Matrimoniale
- Art. 40 Ferie
- Art. 41 Banca Ferie Solidali
- Art. 42 Congedo per malattia figli
- Art. 43 Congedi
- Art. 44 Congedi per formazione
- Art. 45 Tossicodipendenza ed etilismo
- Art. 46 Ritiro della patente di guida
- Art. 47 Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)
- Art. 48 Trasferimento
- Art. 49 Trasferta
- Art. 50 Trasfertismo
- Art. 51 Distacco
- Art. 52 Reperibilità
- Art. 53 Malattia e Infortunio non sul lavoro
- Art. 54 Aspettativa non retribuita per malattia
- Art. 55 Lavoratori affetti da tubercolosi
- Art. 56 Malattia e Infortunio sul lavoro
- Art. 57 Divise, camici
- Art. 58 Assistenza legale
- Art. 59 Divieto di concorrenza
- Art. 60 Risarcimento danni
- Art. 61 Codice disciplinare
- Art. 62 Preavviso
- Art. 63 Preavviso attivo

TITOLO IV

LE RETRIBUZIONI

- Art. 64 Retribuzioni
- Art. 65 Assorbimenti
- Art. 66 Mensilità Supplementari
- Art. 67 Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga
- Art. 68 Trattamento di fine rapporto

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

- Art. 69 Salute e Sicurezza sul lavoro
- Art. 70 Sistemi di videosorveglianza aziendale

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – OPERATORI DI VENDITA - PAGHE NAZIONALI – SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

- Art. 71 Classificazione del Personale - Classificazione del personale ICT
- Art. 72 Normativa specifica per gli operatori di vendita
- Art. 73 Paga Base Nazionale Conglobata
- Art. 74 Scatti di anzianità
- Art. 75 Altre Indennità

REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

Nel presente Contratto si reputa opportuno tenere presente quanto previsto dalla Legge 3 aprile 2001, n. 142 e s.m.i. ed, in particolare, dall'articolo 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore e dall'articolo 6 che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti

collettivi applicati e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori e dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30, dal D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e s.m.i. e dal D.lgs. 6 ottobre 2004 n. 251.

In detto regolamento dovrà inoltre essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (così come previsto dalla predetta Legge n. 142/2001 e s.m.i.), il compenso sarà parametrato al trattamento minimo economico previsto dal presente CCNL.

Le Parti ritengono che i rapporti di lavoro pertinenti le forme tipiche ed atipiche ammissibili in base all'articolo 1 della Legge 142/2001 e s.m.i. sono da considerarsi fattispecie ricomprese nella disciplina regolamentata dal presente articolato.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macrosettori merceologici a titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario, della distribuzione, dei servizi.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- Dettaglio/ingrosso tradizionale;
- Distribuzione moderna e organizzata;
- Importazione, commercializzazione e assistenza veicoli
- Ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

ATTIVITÀ DI VENDITA

- Commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all'aperto di generi alimentari e non alimentari;
- Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- Importatori e torrefattori di caffè;
- Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, di pollame, uova, selvaggina e affini;
- Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- Commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di Licenza P.S.) e derivati all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero - caseari;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti ortofrutticoli;
- Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino), di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olio di oliva e di semi);
- Commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- Commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- Produzione e commercio di piante medicinali e aromatiche;
- Commercio all'ingrosso ed al minuto di tessuti e pelli di ogni genere;
- Articoli casalinghi, specchi e cristalli, ceramiche e maioliche, prodotti in porcellana, vetro e cristallo;
- Giocattoli, articoli da regalo, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri
- Commercio di articoli di orologeria, oreficeria e gioielleria;
- Librai, cartolai, rivenditori di edizioni musicali; grossisti di cartoleria e cancelleria; distributori di libri giornali e riviste;
- Apparecchi elettronici ed elettrodomestici;



- Commissionari e concessionari di vendita di autoveicoli, cicli o motocicli; vendita di parti di ricambio e accessori per autoveicoli e motocicli; pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere;
- Gestori di impianti di distribuzione di carburante; imprese di riscaldamento;
- Commercio all'ingrosso ed al dettaglio di articoli per l'edilizia;
- Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- Rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- Prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da mangimi) e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);

ATTIVITÀ DI SERVIZIO

- Mediatori pubblici e privati, commissionari, agenti e rappresentanti di commercio;
- Fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc);
- Compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- Agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori
- Imprese portuali di controllo;
- Imprese di leasing, recupero crediti, factoring; noleggio e vendita di audiovisivi;
- Telemarketing, call center, televendite; allestimenti di interni e vetrine; servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- Agenzie pubblicitarie, concessionarie di pubblicità; aziende di pubblicità; agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; promozione e vendite;
- Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- Servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- Gestione di parcheggi, autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- Servizi fiduciarî; buying office; agenzie di brokeraggio; attività di garanzia collettiva fidi;
- Aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- Servizi di informatica, telematica, robotica, idomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici
- Noleggio e vendita di audiovisivi;
- Servizi di revisione contabile, auditing;
- Servizi di gestione e amministrazione del personale e di ricerca, formazione e selezione del personale;
- Ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing,
- Consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
- Agenzie di relazioni pubbliche;
- Agenzie di informazioni commerciali;
- Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato;
- Agenzie di intermediazione;
- Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- Controllo di qualità e certificazione dei prodotti
- Altri servizi alle persone.






Tenuto conto che il presente CCNL disciplina tutte le comprese nel settore dei servizi, ivi comprese le aree innovazione, consulenza, informatica, ogni eventuale situazione produttiva di innovazione generasse nuove attività e/o figure professionali verrà integrata mediante valutazione e codificazione in ambito ente bilaterale.

Decorrenza e Durata

- 1) Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/07/2021 con scadenza al 30/06/2024 sia per la parte economica che normativa;
- 2) La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;
- 3) La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;
- 4) Le parti concordano che gli importi definiti dal presente CCNL sono definitivi e saranno utilizzati come riferimento per le future operazioni modificativi del contratto o, ad ogni modo, prese a riferimento per il futuro rinnovo del contratto;
- 5) le parti si impegnano a svolgere incontri periodici per valutare il rapporto tra retribuzioni e potere d'acquisto e, eventualmente, a procedere all'inserimento di un indicatore rivalutazione e/o modificare le retribuzioni.

Distribuzione, Efficacia ed Interpretazione del Contratto

- 1) Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. È vietata la riproduzione anche parziale senza autorizzazione.
- 2) Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale FUEB di cui al presente CCNL, nonché a tutti i rapporti di lavoro a cui viene applicato.
- 3) In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati
- 4) Le Parti convengono che la Contrattazione Collettiva è un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva; pertanto, le Parti affidano FUEB l'interpretazione delle norme nel CCNL riportate.
- 5) I datori di lavoro sono tenuti a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL, anche con modalità telematica e, comunque, ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

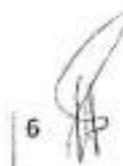
TITOLO I RELAZIONI SINDACALI



Art. 1 - Livelli di contrattazione Nazionale e Aziendale

- 1) Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:
 - Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di organizzazione;
- 2) Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possano essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Art. 2 - Contrattazione di I Livello o Livello nazionale



6

- 1) La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- a) validità ed ambito di applicazione del contratto
- b) relazioni sindacali
- c) diritti sindacali
- d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro
- e) norme comportamentali e disciplinari
- f) classificazione del personale
- g) trattamento economico
- h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro
- i) permessi, aspettative e congedi
- j) sicurezza sul lavoro
- k) formazione professionale
- l) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello,

Art. 3 - Contrattazione di II Livello

- 1) Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e perforanti:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g) assegnazione della Sede di Lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione delle modalità e del trattamento economico per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- t) Tirocini formativi e Stage formativi.



17



- 2) La contrattazione di Il Livello, ha la durata del contratto nazionale e decade dalla data del suo rinnovo anche ai fini dell'adeguamento normativo rispetto al CCNL.
- 3) La contrattazione di Il Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali;
- 4) Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.

Art. 4 - Procedure e diritti di informazione e consultazione

- 1) Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Informazione Nazionale

- 2) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale FUEB, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 3) La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- 4) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.
- 5) La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

Informazione Territoriale/Aziendale

- 6) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
 - a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
 - b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
 - c) le necessità formative;
 - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
 - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
 - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
 - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
 - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
 - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
 - j) il superamento delle barriere architettoniche;
 - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
 - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
- 7) Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
- 8) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse



dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

- 9) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
- 10) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l'FUEB, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 11) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art. 5 - Diritti e Prerogative Sindacali

Rappresentanze Sindacali

- 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
 - di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
 - di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
- 3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
- 4) I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- 7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

- 8) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
 - b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

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

- 9) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 10) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.
- 11) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 12) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 13) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 14) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 15) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
- 16) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

- 17) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
- 18) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

Assemblea

- 19) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.



- 20) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
- 21) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 22) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Referendum

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

Trattenute sindacali

- 26) I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.
- 27) La suddetta quota è trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
- 28) Per la pratica realizzazione e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:
 - Per UNCI, un contributo di € 100,00 ad Azienda, valevole quale iscrizione annuale ed assistenza contrattuale, che riscuoterà attraverso l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W550" nell'UNIEMENS
 - Per FESICA CONFISAL, un contributo di € 10,00 a lavoratore, che riscuoterà attraverso l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W434" nell'UNIEMENS

Art. 6 - Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori

- 1) Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla FUEB, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.
- 2) L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.
- 3) L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.
- 4) L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
 - c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;



11 

- d) elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
 - f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
 - g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
 - h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
 - i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
 - l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
 - o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - p) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
- 5) L'Ente FUEB svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
- 6) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
- 7) Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- 8) L'Ente FUEB potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.
- 9) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
- 10) Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 11) La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Organismo Paritetico Territoriale Nazionale




12 

- 12) Le Parti concordano che l'FUEB, nella sua qualità di Organismo Paritetico, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.
- 13) FUEB è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie;
- 14) FUEB attua ogni utile iniziativa e in particolare:
- supportare le Imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.
- 15) FUEB istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:
- a) Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
 - b) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
 - c) Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.Lgs 81/2008 e s.m.l. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'FUEB.

Osservatorio Nazionale

- 16) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.
- 17) A tal fine l'Osservatorio:
- a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;
 - b) riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
 - c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Enti Bilaterali Territoriali

- 18) L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:
- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
 - c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;



- d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;
- e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
- i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
- j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Finanziamento Ente Bilaterale

- 19) Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale (FUEB) è stabilito nella misura di € 8,50 (otto/50) suddivisi in € 7,00 (sette/00) mensili a carico dell'azienda e € 1,50 (uno/50) a carico del dipendente per 12 mensilità; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 20) I contributi di cui al comma precedente devono essere versate mediante Bonifico Bancario su IBAN IT65M0577216702CC0870021056 intestato a FUEB;
- 21) L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi; tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time
- 22) L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
- 23) Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.



Commissioni Paritetiche

- 24) Le Parti convengono di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- b) tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;





- d) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli Istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
 - e) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
 - f) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
 - g) verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
 - h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.
- 25) Le parti convengono di costituire ulteriori commissioni, anche Regionale, con sede presso l'Ente Bilaterale e dotate di rispettivo regolamento:
- Commissione di Certificazione dei Contratti di Lavoro, secondo quanto demandato dalla normativa vigente
 - Commissione di Mercato del Lavoro che svolge, attraverso gli osservatori attività in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno reddito, politiche attive e passive del lavoro

Art.7 - Composizione delle controversie individuali e collettive

- 1) Le Parti stipulanti ricordano che per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi nella Commissione di Garanzia e Conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale FUEB;
- 2) Il tentativo di conciliazione viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata con avviso di ricevimento ovvero consegna a mani in duplice copia od ogni altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento;
- 3) La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.
- 4) L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Art. 8 - Fondo Formazione Continua professionale

- 1) Nel quadro delle più generali intese tra le organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.
- 2) Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
 - un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neoassunti;
 - corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
 - un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
 - un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

Art.9 - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria Integrativa

Trattamenti Integrativi - Welfare Aziendale

Previdenza Complementare

- 1) È intenzione delle Parti individuare di comune accordo un Fondo di Previdenza Complementare a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico dell'azienda non potrà superare l'1% degli elementi retributivi fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Assistenza Sanitaria Integrativa

- 1) Sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurmed tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato delle aziende che applicheranno il presente CCNL.
- 2) La contribuzione dovuta al Fondo Assicurmed dalle aziende aderenti è fissata in € 12,00 per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro € 10,00 a carico dell'azienda ed € 2,00 a carico del dipendente, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%;
- 3) Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo di cui al comma precedente; nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
- 4) Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo Sanitario di cui al comma 3) sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad € 40,00 per dodici mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.
- 5) I contributi di cui ai commi 3) - (Fondo Assicurmed) - devono essere versati mediante F24 con codice "ASS1".
- 6) Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.
- 7) Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo.

Trattamenti Integrativi

- 8) Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso L'Ente (FUEB) in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito.

Welfare Aziendale

- 9) Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL hanno di comune accordo stipulato apposite convenzioni, attraverso l'Ente Bilaterale FUEB, con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale;
- 10) L'utilizzo della piattaforma convenzionata con l'Ente Bilaterale FUEB, a prezzo convenzionato, è utilizzabile dalle Imprese aderenti ad FUEB da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale istituzionale dell'Ente Bilaterale (FUEB)

Art. 10 - Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

- 1) La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali
- 2) La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.
- 3) La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese
- 4) La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:



- Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
 - Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa
- 5) La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.
- 6) La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Ente affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Art. 11 - Attività Stagionali

- 1) Le Parti si danno reciprocamente atto che il settore è fortemente condizionato dalla stagionalità che costituisce una risorsa per l'incremento occupazionale e uno strumento utile ai datori di lavoro per far fronte ai periodi di intensificazione delle attività.
- 2) Le parti convengono che sono da considerarsi stagionali e, quindi, esenti dai limiti quantitativi, oltre le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, anche le attività caratterizzate da intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.
- 3) In ogni caso, tali periodi non possono superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare;
- 4) Alla contrattazione di il Livello è demandata l'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità.
- 5) Altresì, le parti riconoscono la necessità delle imprese che operano in determinate località a prevalente vocazione turistica, individuate dalle Organizzazioni territoriali firmatarie del presente CCNL con apposito accordo, di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 Ottobre 1963, n. 1525 e come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378
- 6) Pertanto, le parti concordano che i contratti tempo determinato conclusi per le predette necessità siano riconducibili a ragioni di stagionalità e quindi esclusi dalle limitazioni quantitative ex Dlgs 81/2015
- 7) Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni.
- 8) Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 12 - Appalti

- 1) Le parti concordano di delineare, in materia di cambio appalto, una disciplina vincolante per tutte le Imprese fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Imprese committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica;
- 2) La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori ai 3 mesi né in riferimento agli appalti con meno di 6 (sei) lavoratori impiegati
- 3) Nei casi di cambio appalto, ossia di subentro di un'Impresa ad un'altra nell'esecuzione di un'opera o un servizio in base ad un contratto d'appalto, l'Impresa cessante è tenuta a dare comunicazione preventiva alle RSA ove




esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, ove possibile non oltre i 30 (trenta) giorni lavorativi antecedenti la data di cessazione del contratto di appalto e consegna al subentrante i documenti in materia di lavoro e, in particolare:

- Nome e Cognome
 - Codice fiscale ed eventuale permesso di soggiorno
 - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)
 - Anzianità nell'appalto
 - Ultimi tre cedolini paga
 - situazione individuale delle malattie e degli infortuni sul lavoro
 - prospetti delle ferie, dei permessi, e delle retribuzioni differite e del trattamento di fine rapporto
 - Riconoscimento di eventuali assegni "ad personam" e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto
 - Situazione delle iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante
 - Elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999
 - Elenco delle misure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria e al medico competente
 - Prospetto dei lavoratori iscritti ai fondi di previdenza complementare e al fondo di assistenza sanitaria integrativa;
- 4) l'impresa subentrante deve incontrare le RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale dei lavoratori subordinati impiegati nell'appalto;
 - 5) Nel caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione;
 - 6) Nei casi di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - è convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità;
 - 7) Inoltre, nelle procedure di cambio di appalto, l'impresa subentrante è tenuta a garantire l'assunzione dei soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, trasferiti dall'impresa cessante. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comportino la conservazione del rapporto di lavoro, lo stesso continua con l'imprenditore cessante e il lavoratore è assunto dal subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
 - 8) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;
 - 9) il rapporto di lavoro con i lavoratori assunti a tempo determinato prosegue con l'imprenditore subentrante, fino alla data di scadenza del contratto individuale di lavoro, purché stipulato almeno 8 (otto) mesi prima della data di cessazione del contratto di appalto;
 - 10) il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori, non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto;
 - 11) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

 **Art. 13 - Patronati**   

- 1) Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere la loro attività all'interno delle imprese.
- 2) Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue:
 - Gli Istituti di Patronato possono svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante gli operatori incaricati dalla Direzione, sentite preventivamente le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL; i nominativi devono essere portati preventivamente a conoscenza delle imprese per il tramite delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.
 - Gli operatori dei Patronati, muniti di documento di riconoscimento, hanno l'obbligo di concordare con le imprese le modalità di svolgimento della loro attività, senza che rechi pregiudizio alla normale attività aziendale.
 - Nei casi di particolare e comprovata urgenza gli operatori di Patronato possono, durante l'orario di lavoro, conferire con i lavoratori che hanno conferito loro regolare mandato di assistenza e rappresentanza dandone tempestiva comunicazione alla Direzione dell'impresa che provvedere a rilasciare ai lavoratori interessati il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario sempreché non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

TITOLO II I CONTRATTI DI LAVORO

Art. 14 - Lavoro a tempo indeterminato - Rapporto di lavoro comune

- 1) La forma comune di rapporto di lavoro, ove diversamente non pattuito, è il contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

Art. 15 - Lavoro a tempo parziale o Part-time

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Esso può essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative, che non può essere comunque inferiore alle 5 ore settimanali. Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, allo stesso tempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori, come nei casi previsti di trasformazione contratto in part-time dalla normativa vigente. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

Le parti concordano che la riduzione dell'orario di lavoro può essere di tipo:

- **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
 - **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
 - **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti;
- 2) L'assunzione a tempo parziale deve essere stipulata in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
 - La precisa determinazione degli orari ridotti e della collocazione giornaliera, settimanale, mensile e annuale;
 - Il trattamento economico e normativo, determinato riproporzionando l'entità della prestazione da svolgere con quella ordinaria mensile;
 - L'accettazione di eventuali Clausole Elastiche e Flessibili, con l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che ne autorizzi l'applicazione o di variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro;



- 3) L'orario di lavoro può essere modificato in aumento della durata della prestazione, rispetto a quella contrattualmente stabilita, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata, nei rapporti di part time verticale o misto (Clausola Elastica);
- 4) La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita; le ore di lavoro ordinarie, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione, in tutte e tre le tipologie di contratto part-time (Clausola Flessibile);
- 5) L'utilizzo delle Clausole Elastiche e Flessibili deve risultare da accordo sottoscritto dal lavoratore, dove devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano l'applicazione e con un termine di preavviso di almeno 72 ore;
- 6) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di rinunciare al patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
 - comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
 - motivi di studio e/o formazione;
 - esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e s.m.i.;
 - esigenze personali debitamente comprovate
- 7) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita la prestazione di lavoro supplementare, risultante da accordo sottoscritto dal lavoratore, fino al raggiungimento del normale orario di lavoro con la compensazione, salvo condizioni di miglior favore, della maggiorazione forfettaria del 35% da calcolare sulla quota di retribuzione;
- 8) La costante variazione dell'orario di lavoro, protrattasi per almeno 6 (sei) mesi, comporta la stabilizzazione dell'orario variato in quello originariamente concordato, con la cessazione delle maggiorazioni per le ore variate.
- 9) È prevista la variazione della modalità e percentuali d'utilizzo delle clausole flessibili ed elastiche di lavoro in sede di contrattazione di II livello.
- 10) Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque);

Orario di lavoro

- 11) La durata della prestazione lavorativa non può essere inferiore ai seguenti limiti:
 - a) Imprese che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti:
 - 16 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
 - 64 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
 - 532 ore, nel caso di orario annuale ridotto;
 - b) Imprese che occupano complessivamente oltre 30 dipendenti:
 - 18 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
 - 72 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
 - 600 ore, nel caso di orario annuale ridotto;
- 12) In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario settimanale parti al limite minimo di 18 ore nelle aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti, i lavoratori già in forza nello stesso profilo professionale, con orario inferiore alle predette 18 ore hanno priorità di accesso nella posizione;

- 13) Per gli studenti o per i lavoratori già occupati a tempo parziale presso altra impresa, o per i giovani fino a 25 anni di età compiuti, possono essere stipulati contratti part-time della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite con accordo aziendale da stipularsi con le RSA, od in assenza, con le RST delle Parti firmatarie il presente CCNL; La priorità di accesso nella posizione di cui al precedente comma si applica altresì agli studenti assunti per la durata di 8 ore settimanali dal momento in cui cessa la condizione di studente;
- 14) La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata;
- 15) In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori possono essere raggiunti differenti accordi di 2° Livello in merito alla durata della prestazione.

Ferie

- 16) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Malattia

- 17) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comporto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro
- 18) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti annualmente, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista;

Part-time fine settimana (weekend)

- 19) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno 8 (otto) ore settimanali per il fine settimana anche con studenti;
- 20) La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata
- 21) Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione possono essere definite con accordi sindacali aziendale e/o territoriali da sottoscrivere con le parti firmatarie il presente CCNL;

Part-time post maternità

- 22) Le imprese sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età;
- 23) Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, tale richiesta - che verrà accolta in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e dell'ordine cronologico di presentazione delle domande - spetta ad un solo lavoratore;
- 24) Nel caso di accoglimento della richiesta, il passaggio a part-time post maternità decorrerà successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Art. 16 - Lavoro a Tempo Determinato

- 1) Sebbene la forma comune del rapporto di lavoro sia quella a tempo indeterminato, è consentito stipulare il contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine;
- 2) L'assunzione a tempo determinato deve essere stipulata in forma scritta "ad substantiam", fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni; una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione lavorativa;

- 3) Il contratto di assunzione può prevedere il periodo di prova e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
- durata prevista del rapporto di lavoro con termine "a tempo" o "a condizione" nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente;
 - l'esercizio del diritto di precedenza sui nuovi contratti stipulati dall'azienda;
 - se è prevista l'erogazione mensile del rateo delle mensilità supplementari maturate;
 - in caso di proroga o rinnovo, la specificazione delle condizioni se previste dalla normativa vigente;
- 4) La normativa vigente prevede la possibilità di stipulare ulteriori rapporti di lavoro in regime di "deroga assistita" presso le sedi stabilite dalla stessa.
- 5) Il numero complessivo di contratti tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 28% in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, o che sono in forza al momento dell'assunzione nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, (la frazione di unità si computa per intero);
- 6) Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi anche gli apprendisti, i lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale in percentuale riproporzionata
- 7) Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.
- 8) I contratti a tempo determinato che non rientrano nei limiti del contingentamento sono:
- i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività, ove per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa);
 - per imprese start-up innovative definite dalla normativa vigente;
 - per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento);
 - per le attività stagionali previste dalla normativa vigente ed anche per le altre ipotesi che la presente contrattazione collettiva identifica nell'articolo "Attività Stagionali";
 - per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - per lavoratori impegnati in attività formative
 - per lavoratori il cui rapporto sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale
 - per l'assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni
- 9) Il ricorso al lavoro a tempo determinato è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - presso imprese nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- 10) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con medesima qualifica. Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta

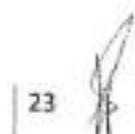
Bly

causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento

11) Per quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alla normativa vigente in materia

Art. 17 - Lavoro somministrato

- 1) La somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare esigenze momentanee dell'Impresa (Utilizzatore) che può richiedere la prestazione di lavoratori ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte nell'apposito Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro;
- 2) Il contratto di somministrazione di manodopera esige la forma scritta, in assenza della quale il contratto è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne utilizza la prestazione lavorativa.
- 3) Per la disciplina del tempo determinato valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente per i contratti a termine ad eccezione dei diritti di precedenza, dello "stop&go" previsto in caso di rinnovo e della percentuale massima di lavoratori a termine.
- 4) Ai lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore sono riconosciute le retribuzioni previste dal presente CCNL, qualora più favorevoli, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro
- 5) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti che prevedono attività senza soluzione di continuità presso l'utilizzatore superiore a 6 (sei) mesi; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'FUEB per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";
- 6) I Lavoratori dipendenti in somministrazione a tempo determinato presso l'Utilizzatore che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, il 15% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore; nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione;
- 7) È comunque consentita la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per:
 - 2 (due) lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 15 (quindici) dipendenti, e per 6 (sei) lavoratori complessivamente fra contratti a tempo determinato o somministrazione;
 - 5 (cinque) lavoratori nelle unità produttive che occupano da 16 (sedici) a 30 (trenta) dipendenti
- 8) Sono esclusi dal limite del 15% di cui al sesto comma i contratti stipulati per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- 9) La contrattazione di il Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.
- 10) I lavoratori dipendenti dal somministratore sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, affinché possano aspirare, al pari dei dipendenti del medesimo utilizzatore, a ricoprire posti di lavoro a tempo indeterminato; tali informazioni possono essere fornite mediante un avviso generale opportunamente affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore presso il quale e sotto il cui controllo detti lavoratori prestano la loro opera;
- 11) Ai sensi della normativa vigente, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di:
 - lavoratori in mobilità;
 - disoccupati che godono da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
 - lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati
- 12) L'impresa utilizzatrice comunica alla RSA e, in mancanza, alla RST della D.S. firmataria del presente contratto, con cadenza annuale a decorrere dalla prima assunzione in somministrazione, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati; analogo comunicazione deve essere inviata all'Ente Bilaterale FUEB.



Art. 18 - Lavoro intermittente

- 1) È un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e può essere stipulato anche a tempo determinato; con tale contratto il lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in determinati casi e condizioni;
- 2) Il Contratto di lavoro Intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione", i seguenti elementi:
 - indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
 - luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
 - indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità determinata nel presente articolo, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
 - eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- 3) Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:
 - nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età superiore a 55 anni;
 - per esigenze tecniche, organizzative o sostitutive, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuate dalla contrattazione di Il Livello.
- 4) La contrattazione di Il Livello può determinare, in via esemplificativa e non esaustiva, come discontinue ed intermittenti, le seguenti attività:
 - Merchandiser, Promoter
 - Attività di carico e scarico merci in magazzino
 - Attività di portierato
 - Attività di controllo flussi di ingresso ed uscita
 - Commessi, fattorini, camerieri
 - Traduttori simultanei in occasione di trattative commerciali
 - Attività di project work
- 5) Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore e con la medesima impresa per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari; nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.
- 6) Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione mensile prevista dal presente CCNL per la mansione da svolgere.
- 7) L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto di assunzione e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie;
- 8) Per la determinazione dell'importo orario dell'indennità è previsto il divisore utilizzato dall'azienda per la generalità dei lavoratori, come specificato dal presente CCNL;
- 9) In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando durata dell'impedimento con modalità previste dalla legge e dal presente CCNL documentandone la motivazione; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa;



- 10) Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere "alla chiamata" costituisce motivo di recesso per giustificato motivo soggettivo
- 11) I "Trattamenti Integrativi" previsti dalla presente Contrattazione collettiva sono dovuti per i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato o determinato superiore a 6 (sei) mesi e con riconoscimento dell'Indennità di disponibilità; in tale circostanza è dovuta la contribuzione, prevista per la generalità dei lavoratori, da versare all'FUEB per l'acquisizione del diritto ai "Trattamenti Integrativi";
- 12) Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - presso imprese nei quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il Contratto di lavoro intermittente;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuata la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
 - da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di inserimento e apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;

Art. 19 - Collaborazioni

- 1) Nel rispetto della normativa vigente, le Parti considerano lavoro subordinato le collaborazioni di tipo parasubordinato o nella forma del lavoro autonomo che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro anche mediante piattaforme, comprese quelle digitali;
- 2) La presunzione di subordinazione non opera nei casi previsti dalla contrattazione di II Livello, anche per venire incontro a particolari esigenze produttive ed organizzative del settore di riferimento sempreché non si riscontrino requisiti ostativi
- 3) Alle parti interessate, al fine di attestare l'assenza dei requisiti di "prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal Committente anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro", è posto l'obbligo di presentare istanza di certificazione del contratto di lavoro, anche attraverso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale (FUEB); il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro

Art. 20 - Apprendistato

Qualificazione del rapporto contrattuale

- 1) Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Fermo restando che, al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- 2) Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art.43 c.8 D.Lgs.n.81/2015 e come disciplinato successivamente, potrà essere articolato in più periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 (quarantotto) mesi consecutivi dalla data di prima assunzione

Tipologie di apprendistato

- 3) Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
 - c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
- 4) Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

- 5) L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).
- 6) Possono essere assunti con il contratto di cui al c.5, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale (art.43 c.2 D.Lgs.n.81/2015).
- 7) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
- 1° anno: 50%;
 - 2° anno: 50%;
 - 3° anno: 65%;
 - Eventuale 4° anno: 70%.
- 8) Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi.



Apprendistato di alta formazione e ricerca

- 9) Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi agli Istituti tecnici superiori di cui all'Art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (Art. 45 c1 D.lgs. 81/2015)
- 10) Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Fermo quanto sopra, si applica (anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare) quanto previsto dall'apprendistato professionalizzante.

Apprendistato professionalizzante

- 11) Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del



D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

- 12) La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto, è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente CCNL (ex art.44, c.1, D.Lgs.n.81/2015).

Proporzione numerica

- 13) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non può superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.
- 14) Nelle imprese in cui il numero dei dipendenti è pari o superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero complessivo degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente od indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro
- 15) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti; a tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso od al termine del periodo di prova.

Assunzione

- 16) Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione, oltre a quanto previsto dall'articolo "Assunzione":
- della prestazione oggetto del contratto;
 - del periodo di prova;
 - del livello di inquadramento;
 - la qualifica che potrà essere acquisita;
 - la durata del periodo di apprendistato;
 - il piano formativo individuale.
- 17) L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.
- 18) Si conviene un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore inquadrato nella stessa qualifica di "approdo" dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

Durata

- 19) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Inquadramento	Durata
Livello 2	48 mesi
Livello 3	48 mesi
Livello 4	48 mesi
Livello 5	36 mesi
Livello 6	24 mesi

- 20) In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

Orario di lavoro

- 21) Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n.66/2003 e s.m.i. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.
- 22) È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Retribuzione:

- 23) Per gli apprendisti, i livelli di inquadramento ed il conseguente trattamento economico sono i seguenti:
- Per la prima metà del periodo di apprendistato, 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;
 - Per la seconda metà del periodo di apprendistato, 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;
 - In riferimento all'apprendistato finalizzato all'acquisizione delle qualifiche e mansioni relative al 6° Livello di inquadramento, per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico coincideranno con quelle previste al 7° Livello.
- 24) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

Obblighi del datore di lavoro

- 25) il datore di lavoro ha l'obbligo di:
- a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
 - c) 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;
 - d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
 - e) 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 tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
 - f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
 - g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.
- 26) Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), 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 non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Obblighi dell'apprendista

- 27) L'apprendista deve:
- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
 - d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- 28) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Trattamento normativo

- 29) L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salve specifiche disposizioni

Formazione

- 30) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 80 per il Livello 2*; 70 per il Livello 3*; 60 per i livelli 4*, 5* e 6*.
- 31) Il periodo di apprendistato, effettuato in precedenza presso altri datori di lavoro, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
- 32) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.
- 33) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.
- 34) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale FUEB, se disponibili, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'INAPP.
- 35) È prevista la presenza di un tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il tutor aziendale deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato.
- 36) L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
- 37) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
- a) comportamenti relazionali;
 - b) comunicazione;
 - c) organizzazione del lavoro;
 - d) disciplina del rapporto di lavoro;
 - e) misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
- 38) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d) conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - e) conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
 - f) conoscere il processo e le relative innovazioni inerenti al contesto aziendale;
- 39) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.



Apprendistato stagionale

- 40) Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni lavorative.
- 41) Data la caratteristica delle imprese comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per le qualifiche individuate in premessa come riferite ad attività stagionali si prevede la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
- 42) In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
- 43) Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.
- 44) La durata complessiva del rapporto di apprendistato, data dalla somma dei periodi di formazione svolti, è fissata in 3 anni/stagioni e comunque con un massimo di 24 mesi.
- 45) Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato sia ai fini della durata che ai fini del completamento del periodo formativo purché si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un intervallo superiore ad un anno.
- 46) L'assunzione con contratto di apprendistato stagionale è prevista per le mansioni individuate come stagionali e ricomprese nel 4°, 5° e 6° livello;
- 47) L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore a 60 ore per 4°, 5° e 6° livello (da riproporzionare sulla base della minor durata rispetto ad un anno)

Finanziamento della formazione dell'apprendistato

- 48) La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale prescelto dalle OO.SS. stipulanti.

Rinvio alla legge

- 49) Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art. 21 - Tirocinio (Stage)

- 1) Le Parti concordano che il tirocinio o stage è una misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporaneamente esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta di una professione o di un mestiere;
- 2) Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione, che non si configura in alcun modo come un rapporto di lavoro subordinato e non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e Impresa, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.
- 3) La regolamentazione del tirocinio formativo e di orientamento è demandata alla contrattazione di II° Livello.
- 4) Fermo restando che nell'Ente non si possono fare due tirocini con il medesimo tirocinante, salvo che il secondo non sia per un inserimento in livello superiore al primo e non vi sia tra i due inizi un intervallo di almeno 24 mesi, si rinvia alla normativa nazionale e regionale per quanto non previsto nel presente articolo.

Art. 22 - Contratto PAL (Politica Attiva Lavoro)

- 1) Le Parti concordano che la finalità della presente tipologia contrattuale sia quella di favorire l'inserimento ed il reinserimento di soggetti momentaneamente estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. I datori di lavoro hanno la possibilità di stipulare contratti di lavoro con la tipica finalità di politica attiva attraverso la disciplina speciale del Contratto PAL che rappresenta un'assunzione con formazione.
- 2) Il contratto di assunzione PAL è da intendersi a tempo indeterminato, anche part-time, e prevede l'erogazione di una specifica formazione professionale per almeno 80 ore nel primo biennio di lavoro
- 3) Le parti, durante il periodo di prova, sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 4) Per l'assunzione con Contratto PAL è prevista la forma scritta ed è possibile per tutte le mansioni contrattuali dei livelli di assunzione che vanno dal V al II unitamente alla sottoscrizione del piano formativo individuale che deve essere consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione;
- 5) Il datore di lavoro può assumere personale con il Contratto PAL nel caso in cui risulti correttamente aderente all'Ente Bilaterale (FUEB) alla data dell'assunzione ed in costanza di versamenti almeno per la durata del periodo di riduzione del trattamento economico corrisposto al lavoratore assunto con tale tipologia di contratto.
- 6) Per il monitoraggio, controllo e verifica delle finalità formative dell'assunzione, entro 30 (trenta) giorni dalla stessa, il datore di lavoro ha l'obbligo di trasmettere il piano formativo a mezzo PEC all'Ente Bilaterale (FUEB) e di autocertificare di non aver proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali sono effettuate le assunzioni con il Contratto PAL e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.
- 7) Il piano formativo è da ritenersi approvato nei casi di mancata risposta dell'Ente Bilaterale (FUEB) entro 7 (sette) giorni lavorativi.
- 8) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a produrre all'Ente Bilaterale (FUEB) una dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione e certificazioni professionali o attestati rilasciati al lavoratore;
- 9) Non è possibile l'assunzione di personale con Contratto PAL nei casi in cui la formazione può ritenersi ultronea perché il lavoratore è in possesso di un'attestazione formale dell'acquisizione delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni da svolgere.
- 10) Ad esclusione dei casi previsti dal precedente comma, il lavoratore assunto con Contratto PAL ha diritto al trattamento economico, determinato con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, nel rispetto delle seguenti proporzioni:
 - I primi 12 mesi al 80% della retribuzione base del livello di inquadramento;
 - Dal 13° mese al 24° mese al 90% della retribuzione base del livello di inquadramento;
 - Dal 25° mese alla retribuzione base del livello di inquadramento.
- 11) L'assunzione con il Contratto PAL non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione;

Art. 23 - Assunzione

Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di Lavoro

- 1) L'assunzione deve essere effettuata secondo le norme di Legge vigenti e deve risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:
 - a) la tipologia del contratto di assunzione;
 - b) termine di decadenza dell'impegno di assunzione e la data di inizio del rapporto di lavoro
 - c) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - d) la località ed il luogo di lavoro (per i *Trasfertisti* si indicherà la sede di costituzione del rapporto di lavoro)
 - e) il termine del rapporto di lavoro in caso di assunzione a tempo determinato;
 - f) la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, qualifica e mansione del dipendente;
 - g) eventuali condizioni di ingresso, nei casi di Contratto PAL
 - h) il trattamento economico iniziale e trattamenti economici successivi, se previsti dal CCNL

- l) indicazione del CCNL applicato (*inserire il titolo del CCNL e le Parti Stipulanti*) e dove è possibile consultarne i contenuti, anche in formato elettronico
 - j) indicazione dell'Ente Bilaterale contrattuale dove reperire i trattamenti integrativi previsti dal CCNL
 - k) l'orario di lavoro da effettuare e, in caso di lavoro a turni, la distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro, la sua collocazione prevalente e la collocazione del/dei giorno/i di riposo e festività od il rinvio alle modalità di comunicazione delle turnistiche
 - l) l'accettazione di clausole elastiche
 - m) l'applicabilità di eventuali Accordi Aziendali di Secondo Livello;
 - n) le altre eventuali condizioni concordate
- 2) La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge. Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Documenti e visite (*preassuntive o idoneità alla mansione*)

- 3) Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:
- a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
 - b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
 - c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - d) accettazione della lettera di assunzione;
 - e) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.
- 4) Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. Per l'assunzione dei lavoratori di età pari o superiore a 50 (cinquanta) anni di età, disoccupati da oltre 12 mesi, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 e s.m.i.; Circolare INPS n. 111/2013 e Circolare Ministero del Lavoro N. 34/2013
- 5) L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'impresa anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Impresa.
- 6) L'impresa può decidere autonomamente che la documentazione richiesta, possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente da un'autocertificazione rilasciata dal lavoratore ai sensi del DPR 445/2000. È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, dell'Impresa richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.

**TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 24 - Periodo di Prova



- 1) Il contratto individuale può prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova.
- 2) Il periodo di prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale l'assunzione si intende a tempo indeterminato fin dall'inizio del rapporto
- 3) La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo di prova in giorni di Calendario
Quadri e Livello 1*	(180) giorni
Livello 2° e 3°	(90) giorni

Livello 4° e 5°	(60) giorni
Livello 6° e 7°	(45) giorni

- 4) Le parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
- 5) Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
- 6) Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intende perfezionata ed il periodo di prova è cumulato all'anzianità di servizio.
- 7) Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore; le Parti concordano di considerare neutro detto periodo di sospensione potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva prevista dalla Legge e dal presente CCNL.
- 8) Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Art. 25 Orario di lavoro – Flessibilità/Elasticità

- 1) La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore ovvero 39 ore settimanali per la generalità dei lavoratori distribuite su 5 ovvero 6 giornate lavorative consecutive, in base alle esigenze aziendali, e ad esso è commisurata la retribuzione.
- 2) La durata normale dell'orario di lavoro è di 38 ore per i dipendenti delle imprese che ci occupano di vendite al pubblico nei magazzini a prezzo unico, ipermercati, grandi magazzini, supermercati alimentari e cash and carry, 42 ore per i dipendenti delle imprese distributrici di carburante metano compresso per autotrazione, 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante; per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.
- 3) Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'impresa o di parti di essa, la stessa può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane e comunque nell'arco di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità.
- 4) Perciò, in un periodo di dodici mesi può essere realizzata la media dell'orario contrattuale mensile, senza dare luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni.
- 5) I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale mensile sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione deve essere disposta dall'impresa entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale;
- 6) Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale, ove non sono stati disposti recuperi, anche parziali, viene corrisposta la maggiorazione prevista per le ore di straordinario per il monte ore maturate e non compensate.
- 7) La modalità disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati
- 8) L'utilizzo dell'istituto della flessibilità può essere utilizzato dall'impresa solo a seguito di comunicazione fatta ai lavoratori, con un preavviso superiore ad una settimana, contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità:
 - Inizio
 - Termine
 - Orario richiesto ai lavoratori





- 9) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore
- 10) L'Impresa può consentire l'elasticità di orario in entrata a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, come possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato; il recupero è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.

Art. 26 - Orario ordinario di lavoro multiperiodale

- 1) Le parti ritengono idonea l'adozione da parte delle imprese di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale
- 2) L'orario in regime ordinario può essere realizzato come media plurisettimanale in un periodo non superiore ai dodici mesi dove i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale.
- 3) Le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al presente articolo sono concordate mediante appositi accordi, a livello aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, da ritenersi vincolanti per tutti i lavoratori interessati.

Art. 27 - Banca Ore

- 1) Le Parti concordano di istituire la Banca Ore. Nella contrattazione di II Livello od individuale il lavoratore può optare per l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario prestate fino al 100% delle ore straordinarie prestate, in alternativa alla loro remunerazione, per fruire di riposi supplementari;
- 2) Le ore inserite in Banca ore vengono tradotte in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti in base allo straordinario prestatato;
- 3) Il recupero delle ore, così tradotte, può essere fruito dal lavoratore per il suo intero ammontare e sulla base delle proprie esigenze, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'Impresa dando un preavviso di almeno 5 giorni in forma scritta;
- 4) I riposi di cui al presente articolo sono in genere goduti in gruppi formati da 4 o 8 ore;
- 5) Tale recupero deve essere realizzato, entro un periodo di 18 mesi dall'inizio di accumulo delle ore, prioritariamente nei periodi di minore attività lavorativa o di caduta ciclica dell'attività stessa, tenendo conto in particolare dei diversi flussi produttivi delle singole zone;
- 6) Trascorso il periodo di 18 mesi, ed in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve liquidare l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione;
- 7) Le modalità di richiesta ed i periodi dell'anno in cui può essere richiesto il recupero delle ore devono essere concordati a livello aziendale con le RSA delle parti firmatarie il presente CCNL o, in assenza, inserite nel regolamento aziendale;
- 8) Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore accumulate.



Art. 28 - Disciplina delle mansioni e mutamento - Jolly

- 1) Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte;
- 2) Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni;



- 3) Il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione lavorativa. In tali casi, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa;
- 4) La stipula di accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, o all'acquisizione di una diversa professionalità, o al miglioramento delle condizioni di vita, può svolgersi nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c., quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, o da un avvocato, o da un consulente del lavoro;
- 5) Nel caso di assegnazione a mansioni superiori a quello precedentemente espletato il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio assente per qualunque ragione, trascorso un periodo di 6 (sei) mesi consecutivi o di 6 (sei) mesi frazionati nell'arco temporale di 12 mesi;
- 6) Le parti convengono che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore, per iscritto, l'assegnazione a mansioni superiori in sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Tale comunicazione non può intervenire nei casi di mansioni superiori in svolgimento "de facto";
- 7) Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra, diversa da quelle indicate all'atto dell'assunzione, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive;
- 8) Sono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non è assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività per le quali dispongono di formazione specifica;
- 9) L'inquadramento dei jolly è al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 29 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

- 1) Per le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, anche definiti dalla contrattazione di Il Livello, la durata normale dell'orario di lavoro, specificata nel contratto di assunzione, può essere superiore alle 40 ore ma non superiore alle 45 ore.
- 2) I lavoratori menzionati sono soggetti, comunque, alla disciplina legale sulla durata massima settimanale dell'orario di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione di Il livello, in funzione di rilevanti esigenze di servizio, conciliate con la salvaguardia dei diritti alla salute e gli interessi dei Lavoratori.
- 3) Le ore lavorate eccedenti l'orario di lavoro normale pattuito, sono retribuite quali lavoro straordinario con una maggiorazione del 25%
- 4) Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile per 195.

Art. 30 - Personale non soggetto a limitazione d'orario

- 1) Le Parti si danno atto che, nel richiamarsi alla normativa vigente, le disposizioni relative alla limitazione dell'orario di lavoro non si applicano ai lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni per le caratteristiche dell'attività esercitata, non misurabile o non determinabile
- 2) A tale effetto è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi
- 3) I lavoratori che svolgono la propria attività, con le caratteristiche evidenziate, non hanno una specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario e determinano autonomamente il proprio orario di lavoro, rispondendo del risultato in via diretta o indiretta. Salvo diverso accordo di Il Livello o

individuale, tali lavoratori hanno diritto ad una indennità speciale nella misura di almeno il 20% della paga base nazionale.

Art. 31 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale

- 1) È considerato lavoro straordinario la prestazione lavorativa eseguita oltre l'orario annuale disciplinato dal presente contratto (*Orario di lavoro*). Il lavoro straordinario decorre nel caso di superamento della media oraria calcolata "a consuntivo", nel caso in cui si utilizzino gli istituti della flessibilità e multi-periodicità.
- 2) Il datore di lavoro può richiedere prestazioni lavorative straordinarie con un limite massimo annuale di 250 ore per ciascun lavoratore
- 3) Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:
 - casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
 - c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente, e in tempo utile alle RSA/RST
- 4) Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario se non è autorizzato dal datore di lavoro.
- 5) È considerato lavoro festivo la prestazione lavorativa eseguita nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività.
- 6) È considerato lavoro notturno la prestazione lavorativa eseguita dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.
- 7) È considerato lavoro supplementare la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro;
- 8) Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
- 9) Per il lavoro straordinario, notturno, supplementare e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria:

Lavoro supplementare	35%
Lavoro straordinario diurno dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale	15%
Lavoro straordinario diurno eccedenti la 48 ^a ora settimanale	20%
Lavoro notturno	12%
Lavoro straordinario notturno	50%
Lavoro straordinario festivo e di domenica	30%



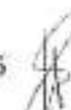
- 10) Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
- 11) In caso di lavoro domenicale con riposo compensativo stabilito, la prestazione darà diritto ad una maggiorazione oraria del 15%.

Art. 32 - Riposo giornaliero, settimanale, pause, pausa pranzo, soste, sospensioni

- 1) Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo ogni 24 ore da fruire in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità



36



- 2) Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale che coincide normalmente con la domenica o con altro giorno della settimana. Per esigenze religiose, il lavoratore – solo se le esigenze organizzative lo permettono – può beneficiare del riposo settimanale in un giorno diverso concordato fra le parti; sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
- 3) Il lavoratore che, nei casi consentiti dalla legge, svolge la prestazione lavorativa nella giornata di riposo settimanale ha diritto alla percentuale di maggiorazione salariale prevista dal presente contratto ed al prescritto riposo compensativo in altro giorno da concordare nella settimana successiva;
- 4) Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire il recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 60 minuti da concordare con le RSA;
- 5) L'Impresa può consentire l'elasticità della pausa pranzo a tutti i lavoratori od a gruppi di essi, da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 2 ore; il recupero dell'orario non lavorato è relazionato alla stessa giornata lavorativa; quanto previsto nel presente comma è da considerarsi cedevole rispetto alla contrattazione di il Livello;
- 6) Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro non è dovuta alcuna retribuzione. Le parti possono accordarsi per il recupero delle ore non lavorate;
- 7) Nei casi di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione;
- 8) La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore ed in tutti i casi in cui è possibile fare ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente.

Art. 33 – Festività, domeniche e 4 Novembre

- 1) Sono considerati festivi:
 - 1) 1° gennaio;
 - 2) 6 gennaio;
 - 3) Giorno dell'Angelo lunedì di Pasqua;
 - 4) 25 aprile;
 - 5) 1° maggio;
 - 6) 2 giugno;
 - 7) 15 agosto;
 - 8) 1° novembre;
 - 9) 8 dicembre;
 - 10) 25 dicembre;
 - 11) 26 dicembre;
 - 12) il giorno del S. Patrono del luogo di lavoro
- 2) Le parti stabiliscono lo spostamento della festività del S. Patrono od il suo pagamento in caso di coincidenza con altra festività. La festività del S. Patrono potrà essere sostituita di comune accordo tra le Organizzazioni stipulanti a livello territoriale tenuto conto delle consuetudini locali;
- 3) Il lavoratore che non svolge la prestazione lavorativa durante le festività menzionate ha diritto alle normali retribuzioni senza alcuna riduzione;
- 4) Il lavoratore assente durante le festività per malattia, infortunio, riposo settimanale ha diritto all'erogazione di una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione;
- 5) Il lavoratore in congedo di maternità/paternità obbligatoria coincidente con le festività ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro;
- 6) Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi sopra elencati saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo prevista dal presente CCNL;






- 7) Nel caso in cui una delle festività sopra elencate dovesse cadere di domenica al lavoratore è corrisposta una ulteriore giornata di normale retribuzione unitamente alla retribuzione mensile;
- 8) Per la festività civile del 4 novembre, il lavoratore ha diritto allo stesso trattamento previsto per le festività che coincidono con la giornata di domenica
- 9) Le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica da parte di lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica sono retribuite con la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile prevista per il lavoro straordinario festivo prevista dal presente CCNL;
- 10) Per le domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs 114/1998 e per il 30% di quelle previste da eventuali regolamenti territoriali, le imprese possono organizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa per i dipendenti a tempo pieno che hanno il riposo settimanale coincidente con la domenica;
- 11) Ai lavoratori di cui al punto precedente, fatte salve le condizioni di miglior favore, le ore di lavoro effettive sono retribuite con la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile prevista per il lavoro straordinario festivo prevista dal presente CCNL;
- 12) L'obbligo di assicurare la prestazione di cui al punto precedente non riguarderà le madri, o i padri affidatari di bambino fino a 3 anni di età, lavoratori che prestano assistenza a soggetti disabili (handicap grave) conviventi;
- 13) Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali, che effettuano il riposo settimanale previsto dalla legge in una giornata diversa dalla domenica, è erogata la sola maggiorazione del 10% della quota oraria della normale retribuzione per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nella giornata di domenica;
- 14) Le maggiorazioni di cui ai punti 9), 11) e 13) del presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in essere e sono escluse dalla normale retribuzione.

Art. 34 - Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un totale di permessi individuali retribuiti all'anno (R.O.L.) pari a 28(ventotto) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 2) Il lavoratore ha diritto ad ulteriori 32(trentadue) ore di permessi individuali retribuiti, in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse. Per i lavoratori ad orario ridotto, le stesse sono riproporzionate su base percentuale rispetto alla durata normale dell'orario.
- 3) I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile aziendale almeno 48 ore prima del suo utilizzo (salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza) e contemperamento delle diverse esigenze di servizio; in casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.
- 4) I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono nella Banca Ore Formazione, di cui al successivo articolo, e devono essere utilizzati per lo svolgimento della formazione professionale (aggiornamento, qualificazione e riqualificazione) entro i 12 mesi successivi;
- 5) È possibile monetizzare i permessi maturati solo alla fine del periodo in cui sono confluiti nella Banca Ore Formazione;
- 6) Per i rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto ad un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.
- 7) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore, senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni di calendario.
- 8) In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla normativa vigente; tali giorni di assenza dal lavoro sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.





- 9) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 3(tre) giorni ad evento, in caso di decesso o di documentata grave infermità di:
 - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
 - persona entro il secondo grado di parentela (padre, madre, figlio/a, nonno/a, nipote, fratello, sorella) anche non convivente;
 - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 10) Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi, ai sensi della normativa vigente, per lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave.
- 11) Il lavoratore è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento ed i giorni di utilizzo del permesso; i permessi possono essere utilizzati anche in modo frazionato entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.
- 12) Il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
- 13) Per la grave infermità, il lavoratore è tenuto a presentare idonea documentazione rilasciata da un medico specialista del SSN o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta, entro 5(cinque) giorni dalla ripresa del servizio ed il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.
- 14) Per il decesso, il lavoratore è tenuto a presentare la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.
- 15) Le parti convengono che il lavoratore ha diritto a permessi straordinari retribuiti, nella misura di 2(due) giorni ad evento nel caso di decesso del suocero/a ed a 1(uno) giorno di permesso per Matrimonio di un figlio e nei casi di Nascita o Adozione di un figlio
- 16) Il datore di lavoro ed il lavoratore devono concordare un congedo straordinario retribuito nel limite massimo di 5(cinque) giorni di calendario, in caso di grave calamità naturale nella zona di residenza del lavoratore o dei suoi familiari, strettamente rapportato alle reali esigenze reclamate dall'evento calamitoso.
- 17) In mancanza della documentazione specificata, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi
- 18) Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo sono riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- 19) In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 35 - Banca Ore Formazione

- 1) Le Parti concordano di Istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori;
- 2) Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi;
- 3) I permessi confluiti nella Banca Ore Formazione vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al precedente comma, dal datore di lavoro per la formazione professionale durante il normale orario di lavoro;
- 4) Decorso tale termine, le ore di permesso non utilizzate della Banca Ore Formazione devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva;
- 5) Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruiti e confluite nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga;




- 6) La formazione da svolgere attraverso la Banca Ore Formazione non può essere quella derivante da obbligo di legge ma può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal presente CCNL e deve prevedere un piano formativo specifico per ogni lavoratore;
- 9) Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale o attestato che confermi la regolare erogazione della formazione;
- 7) Le ore di permesso confluite in Banca Ore Formazione e non utilizzate, come previsto dal presente articolo, entro i 12 mesi successivi, devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota oraria della normale retribuzione attualizzata, maggiorata del 25%;
- 10) Alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permessi originate non da fonte legislativa.

Art. 36 - Permessi studio (retribuiti)

- 1) I lavoratori hanno diritto di richiedere permessi retribuiti per la frequenza di corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate, legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ed anche per la frequenza di corsi di formazione professionale.
- 2) Il lavoratore può richiedere permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore in un triennio, elevata a 250 ore se il titolo di studio da conseguire è riferito alla scuola dell'obbligo, diminuita a 120 se si tratta di corsi di studio correlati all'attività dell'azienda, rispettando altresì il monte ore globale previsto per tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
- 3) Il monte ore sarà determinato all'inizio di ogni triennio, moltiplicando le 150 ore per un valore corrispondente al decimo del numero complessivo dei dipendenti occupati nella unità produttiva in quel momento.
- 4) La percentuale di lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovrà eccedere il tre per cento della forza occupata.
- 5) I permessi possono essere utilizzati esclusivamente per la frequenza dei corsi e non per lo studio necessario alla preparazione degli esami
- 6) Il datore di lavoro può richiedere le certificazioni comprovanti l'effettiva frequenza dei corsi
- 7) I lavoratori iscritti e frequentanti regolari corsi di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, hanno diritto ad essere inseriti in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
- 8) I lavoratori hanno diritto di fruire di due giorni di permesso retribuito, oltre a quello dell'esame, nei due giorni lavorativi precedenti.
- 9) I due giorni del precedente comma non sono retribuiti nel caso in cui l'esame universitario sia stato sostenuto per più di due volte nello stesso anno accademico.

Art. 37 - Congedo di maternità/paternità (Retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., il lavoratore ha diritto di astenersi dall'attività lavorativa per fruire del congedo di maternità/paternità e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) In ogni caso, il lavoratore, durante i periodi di congedo di cui al precedente comma, ha diritto alla corresponsione complessiva del 100% della normale retribuzione spettante da contratto alla data di inizio astensione, comprensiva dell'eventuale indennità a carico del datore di lavoro.
- 3) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 4) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.



Art. 38 - Congedo Parentale (Retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., il lavoratore ha diritto di astenersi facoltativamente dall'attività lavorativa per fruire del congedo parentale e di ricevere il pagamento dell'indennità INPS spettante.
- 2) Le Parti convengono che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quattrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Il presente comma è cedevole rispetto alla contrattazione di II Livello.
- 3) Il lavoratore che vuole usufruire del congedo parentale è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro con la precisazione della durata minima ed il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
- 4) Il lavoratore è tenuto a fornire al datore di lavoro la documentazione attestante l'inoltro della richiesta di congedo all'INPS nei tempi concordati con il datore di lavoro.
- 5) Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed alla ripresa dell'attività lavorativa ha diritto agli aggiornamenti formativi ritenuti necessari per lo svolgimento della mansione contrattualmente prevista.

Art. 39 - Congedo Matrimoniale (Retribuito)

- 1) Il lavoratore non in prova ha diritto ad un congedo della durata di 15 giorni in caso di matrimonio o di unione civile, da fruire in via continuativa.
- 2) Il congedo matrimoniale è previsto anche per i lavoratori a tempo determinato nei limiti della durata del rapporto di lavoro.
- 3) Il periodo di congedo matrimoniale è integralmente retribuito con la normale retribuzione.
- 4) Il periodo di congedo non può essere computato né nel periodo di ferie annuali né nel periodo di preavviso.
- 5) Il congedo matrimoniale è previsto anche per coloro che si sposano per la seconda volta purché venga effettuato con la cerimonia civile e non è previsto per chi contrae il solo matrimonio religioso.
- 6) Il Lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 (quindici) giorni prima della data fissata per il matrimonio ed a completare la consegna della documentazione entro i 60 (sessanta) giorni successivi la data del matrimonio.
- 7) Se per motivi organizzativi o legati all'attività aziendale non sia possibile fruirne nei giorni immediatamente successivi alla cerimonia, tale periodo deve essere concesso entro i 30 giorni successivi al matrimonio.

Art. 40 - Ferie

- 1) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di 4 (quattro) settimane di ferie annuali. La settimana di ferie è ragguagliata a 5 (cinque) ovvero 6 (sei) giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni.
- 2) Dal periodo di ferie sono esclusi i giorni di riposo settimanale previsti per legge e le festività di cui al presente contratto, che cadono nel periodo stesso. Di conseguenza il periodo di ferie sarà ampliato di tanti giorni quante sono le giornate appena precisate in esso incluse.
- 3) Le ferie possono essere interrotte dal lavoratore, in caso di sopraggiunta malattia, fornendo tempestiva comunicazione e idonea certificazione al datore di lavoro.
- 4) Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.
- 5) Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e, comunque devono essere fruito entro i 18 mesi dalla conclusione dell'anno di maturazione.
- 6) Nel caso in cui il datore di lavoro richiami il lavoratore dalle ferie per cause relative al servizio, al lavoratore è riconosciuto il diritto a completarle successivamente, nei termini concordati, oltre ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.

- 7) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del periodo di ferie previsto dal presente CCNL, quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato e le eventuali frazioni di mese uguali o superiori al 15 giorni per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie viene calcolata dividendo la normale retribuzione per 26(ventisei).
- 8) Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
- 9) Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e che non hanno all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Imprese riconoscono un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale

Art. 41 – Banca ferie solidali

- 1) In ogni impresa può essere istituita la banca delle ferie solidali attraverso la quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie non utilizzate eccedenti quelle maturande nell'anno in corso;
- 2) La cessione potrà essere al massimo di 10 giorni complessivi per ciascun anno che eccedano comunque il periodo minimo delle quattro settimane di ferie annuali
- 3) Le ferie solidali possono essere utilizzate da:
 - Lavoratori bisognosi di ferie per assistere i figli minori, il coniuge o il convivente che necessitino di cure costanti per patologie riconosciute attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
 - Per sé stessi in quanto affetti da grave patologia oncologica riconosciuta attraverso certificazione prodotta dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 4) La richiesta di utilizzo delle ferie solidali può essere avanzata per un massimo di 15 giorni per ciascuna istanza, reiterabile fino a due volte;
- 5) A seguito di ricezione anche di una sola richiesta, l'impresa comunica a tutto il personale le esigenze presentate dai lavoratori, in forma anonima, di ferie solidali ed invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta con l'indicazione della quantità di giorni che intendono cedere a carattere solidale.

Art. 42 - Congedo per malattia figli (Non retribuito)

- 1) Nei tempi e con le modalità previste dalla normativa vigente e s.m.i., i genitori, alternativamente, hanno la possibilità di usufruire di un periodo di assenza dal lavoro per malattia dei propri figli, non retribuito.
- 2) Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo ed il lavoratore è tenuto a documentare la malattia attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale.
- 3) Il presente congedo non può essere fruito per accompagnare il proprio figlio a visite mediche non legate ad un peggioramento dello stato di salute.

Art. 43 - Congedi (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore può richiedere un congedo, non retribuito, non superiore a due anni, continuativo o frazionato, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari.
- 2) I gravi motivi devono riguardare:
 - coniuge, anche se legalmente separato o unito civile;
 - persona entro il terzo grado di parentela o affinità, anche non convivente;
 - convivente (purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica)
- 3) Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi ed almeno la durata minima del periodo di congedo richiesto.
- 4) La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Non è sufficiente la presentazione della semplice attestazione di accompagnamento alla visita rilasciata al dipendente. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 (cinque) giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice.

- 5) Le Parti concordano che possono essere richiesti ulteriori congedi, con almeno 30 (trenta) giorni di anticipo, precisando i motivi della richiesta e relativa documentazione.
- 6) L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.
- 7) Per comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente e con motivazione scritta, l'azienda può non accogliere la richiesta, concedere un periodo parziale del congedo o proporre il rinvio ad un periodo successivo e determinato.
- 8) Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.
- 9) L'esercizio di tale diritto è consentito contemporaneamente ai lavoratori nel limite dell'uno per cento della forza occupata e, comunque, garantendo lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali. Possono assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva.
- 10) Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- 11) L'azienda può negare il congedo nei rapporti a tempo determinato per incompatibilità tra la durata del rapporto ed il periodo del congedo richiesto o nei casi in cui il lavoratore stia sostituendo un altro dipendente in congedo.
- 12) Se non è stata fissata una data precisa al momento della concessione del congedo, il lavoratore può rientrare in servizio previa richiesta al datore di lavoro.
- 13) Il dipendente conserva il posto di lavoro durante il congedo e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione. Il lavoratore, durante il congedo, non ha diritto alla retribuzione ed il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;

Art. 44 - Congedi per formazione (non retribuiti)

- 1) Il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
- 2) Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.
- 3) Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 45 - Tossicodipendenza ed etilismo

- 1) Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o lo stato di etilismo, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socioassistenziali abilitate, ha per una sola volta diritto, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo.
- 2) Nei casi di tossicodipendenza il periodo di aspettativa non potrà essere superiore a tre anni e nei casi di etilismo non potrà essere superiore a quattro mesi.
- 3) Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro unitamente alla documentazione attestante lo stato di tossicodipendenza od etilismo e programmi di riabilitazione.
- 4) Il lavoratore, con cadenza mensile, deve presentare al datore di lavoro la certificazione rilasciata dalla struttura riabilitativa circa la prosecuzione effettiva del programma.
- 5) Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.





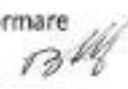
- 6) Il lavoratore a tempo indeterminato, familiare di tossicodipendente od alcolista può richiedere un periodo di aspettativa, anche frazionabile, non superiore a sei mesi, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive dell'azienda.
- 7) In tutti i casi di aspettativa menzionati non si ha diritto a retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

Art. 46 - Ritiro della patente di guida

- 1) Il lavoratore cui è stata ritirata la patente, per motivi con non comportano il licenziamento e comunque diversi da tossicodipendenza e alcolismo, se impossibilitato a svolgere la propria mansione, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza retribuzione né a decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge o contrattuale.
- 2) In alternativa, il lavoratore può essere destinato ad altri incarichi, anche con retribuzione equivalente al livello ed alla mansione assegnata; il lavoratore può rifiutare tale assegnazione senza che ciò comporti motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.
- 3) Il datore di lavoro, entro 30 giorni dal riacquisto della patente, è tenuto a ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente; il rifiuto da parte del lavoratore alla ricollocazione di cui al presente comma, opposto senza giustificato motivo, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso

Art. 47 - Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

- 1) *Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato.* Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
- 2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali
- 3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
- 4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 6) Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo "Assunzione"
- 7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile)
- 8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo
- 9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
- 10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

- 11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
- 12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda
- 13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro
- 14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili
- 15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.
- 16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 17) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.
- 18) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 19) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 20) Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa
- 21) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 22) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
- 23) Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli. 
- 24) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 25) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 26) Alla contrattazione di II Livello è demandata:



- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
- 27) In mancanza di contrattazione di Il Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 28) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 48 - Trasferimento

- 1) Per trasferimento si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente definitivo e senza limiti di durata. Esso trasferisce la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della stessa azienda.
- 2) Il lavoratore può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che sussistono al momento del trasferimento, senza il consenso del lavoratore. Nei casi diversi dal precedente comma il trasferimento non sarà possibile senza il consenso del lavoratore.
- 3) Il trasferimento del lavoratore deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso e, comunque, con almeno 60 giorni di anticipo. La comunicazione deve essere corredata dalle motivazioni che hanno portato allo spostamento. L'inosservanza di quanto previsto dal presente comma ne comporta l'illegittimità.
- 4) Il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore trasferito un importo una tantum corrispondente ad una retribuzione mensile per 3 (tre) mesi.
- 5) Nel caso in cui il lavoratore sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un contratto di affitto, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere, per almeno 6 (sei) mesi, l'importo del canone di locazione e delle utenze domestiche.
- 6) Il datore di lavoro è tenuto, altresì, al rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto anche con riferimento ai familiari a carico del lavoratore.
- 7) Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di Il Livello.

Art. 49 - Trasferta

- 1) Per trasferta si intende uno spostamento del luogo di lavoro del dipendente temporaneo e con limite di durata
- 2) Il lavoratore che, per motivi di servizio, svolge la propria prestazione in sede diversa da quella prevista dal contratto di lavoro ha diritto al rimborso relativo alle spese di viaggio, vitto ed alloggio.
- 3) Se il mezzo di locomozione non è fornito dal datore di lavoro con costi a proprio carico, il lavoratore può utilizzare il proprio con diritto all'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI
- 4) Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per l'intero orario ordinario giornaliero, il lavoratore ha anche diritto all'indennità di trasferta o diaria giornaliera di € 15,00; nei casi in cui la prestazione lavorativa sia svolta in più giornate lavorative, il lavoratore ha diritto alla diaria giornaliera di € 30,00;
- 5) Se la prestazione lavorativa in trasferta viene svolta per una durata superiore al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
- 6) Agli autisti di trasporto delle merci tramite autocarri ed autotreni, che svolgono un servizio extraurbano è erogata, per le trasferte di durata superiore alle 8 ore ed in sostituzione di quanto previsto nei precedenti commi, un'indennità di trasferta forfettaria, determinata in base alle ore di assenza come di seguito:

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

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

- 7) Fatta salva la relativa indennità di trasferta/diaria giornaliera, è demandata alla contrattazione di Il Livello la determinazione e regolamentazione puntuale delle modalità di rimborso, tenendo conto anche del regime fiscale e previdenziale, scegliendo fra:
- Rimborso a piè di lista o analitico
 - Rimborso forfettario
 - Rimborso misto

Art. 50 - Trasfertismo

- 1) I lavoratori trasfertisti svolgono la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro non in maniera "occasionale" ma "strutturale o per contratto".
- 2) rientrano in questa disciplina i lavoratori *per i quali sussistano contestualmente le seguenti condizioni*:
 - la mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro, intendendosi per tale il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e non quello di assunzione (quest'ultimo, infatti, può non coincidere con quello di svolgimento dell'attività lavorativa);
 - lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente (ossia lo spostamento costituisce contenuto ordinario della prestazione di lavoro);
 - la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, vale a dire non strettamente legata alla trasferta poiché attribuita senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta.
- 3) Il lavoratore trasfertista ha diritto, oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate, all'indennità trasfertisti per ciascun giorno lavorato nel mese ed indipendentemente dal fatto che si sia effettivamente recati in trasferta, corrispondente almeno al 5% della quota giornaliera della retribuzione; alla contrattazione di Il Livello è demandata la possibilità di incrementarne la percentuale;

Art. 51 - Distacco

- 1) L'ipotesi di distacco si configura quando un datore di lavoro (distaccante), per soddisfare un proprio interesse produttivo, anche di carattere non economico, che deve essere specifico, rilevante concreto e persistente, pone temporaneamente il lavoratore (distaccato) a disposizione di altro soggetto (distaccatario) per svolgere una determinata attività lavorativa.
- 2) Il distaccante conserva la piena responsabilità del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore distaccato, nonché l'esercizio del potere disciplinare; il distaccatario, invece, esercita il potere direttivo in relazione alle attività svolte quotidianamente dal lavoratore.
- 3) Il distacco deve essere comunicato con atto scritto con almeno 10 (dieci) giorni di anticipo.
- 4) Se il distacco comporta un mutamento di mansioni, deve avvenire con il consenso del lavoratore. Se adibito a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo corrispondente per l'intera durata del distacco.
- 5) Se il distacco comporta il trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50Km da quella in cui il lavoratore è adibito, può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.
- 6) Nei casi di distacco non si applica la disciplina del trasferimento e non decorre il termine per l'acquisizione automatica del livello superiore.
- 7) Le Parti concordano circa la necessità di un accordo fra le OO.SS. stipulanti il presente contratto, qualora i lavoratori distaccati dal datore di lavoro siano in numero superiore alle 5 (cinque) unità; a tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Art. 52 - Reperibilità

- 1) La reperibilità consiste in una prestazione strumentale e accessoria rispetto all'ordinaria prestazione lavorativa
- 2) La reperibilità è legata allo svolgimento di particolari servizi caratterizzata dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali
- 3) Le Parti concordano circa la necessità di uno specifico accordo aziendale per definire le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; tale accordo dovrà comunque prevedere una indennità forfetaria non inferiore a € 12,00 (dodici/00), in aggiunta alla retribuzione per le ore di durata dell'intervento.
- 4) La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Art. 53 - Malattia e Infortunio non sul lavoro

- 1) In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, e-mail o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'impresa stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi
- 2) Il lavoratore è tenuto a comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria, anche nei casi di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità
- 3) In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza è considerata ingiustificata e possono essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui al presente contratto.
- 4) Il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari previsti dalle vigenti disposizioni, al fine di consentire le visite mediche di controllo.
- 5) Le variazioni di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro devono essere comunicate tempestivamente all'impresa;
- 6) Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.
- 7) Il lavoratore non in periodo di prova o preavviso, nei casi di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, anche sommando diverse malattie ed infortuni;
- 8) Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, regolarmente certificate, sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, nei limiti del periodo di conservazione del posto.
- 9) Il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, calcolato sulla normale retribuzione, tale da fargli raggiungere complessivamente:
 - Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a 4 eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° Gennaio – 31 Dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
 - Al 75% della quota giornaliera della normale retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45°;
 - L'impresa è tenuta ad indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia nel corso di un anno di calendario (1° Gennaio – 31 Dicembre);



- in caso di patologie certificate da documentazione medico ospedaliera, l'impresa integrerà fino al 100% della quota giornaliera della normale retribuzione giornaliera per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno.

Art. 54 - Aspettativa non retribuita per malattia

- 1) Il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di aspettativa generica di durata non superiore a 120 giorni, debitamente certificato (certificati medici o degenza ospedaliera), nel caso in cui perduri lo stato di malattia.
- 2) La richiesta deve essere effettuata con lettera Racc A/R o PEC con almeno 24 ore di anticipo rispetto al termine di scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.
- 3) Per i malati con gravi patologie oncologiche o patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una commissione medica pubblica, il periodo di aspettativa generica, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, è prorogato fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.
- 4) La proroga del periodo di aspettativa di cui al precedente comma è esteso alle patologie per le quali sarà riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o dalle A.S.L.
- 5) Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati devono fornire al datore di lavoro idonea certificazione medica comprovante lo stato di salute e idoneità alla ripresa dell'attività lavorativa.
- 6) Durante l'aspettativa non decorre retribuzione e non matura alcun istituto contrattuale

Art. 55 - Lavoratori affetti da tubercolosi

- 1) I lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.
- 2) Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura suddetti, per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa
- 3) le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai Lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione
- 4) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque se viene dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle Parti



Art. 56 - Malattia e infortunio sul lavoro

- 1) In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore è tenuto a dare immediata notizia al datore di lavoro, anche se l'infortunio è di lieve entità, salvo casi di forza maggiore o provate ragioni di impedimento, affinché possano essere prestate le cure di primo soccorso e consentite le denunce di legge da presentare presso l'autorità competente più vicina.
- 2) Il lavoratore ha diritto, a copertura della giornata in cui avviene l'infortunio alla corresponsione, da parte del datore di lavoro, all'interna quota giornaliera della normale retribuzione
- 3) il lavoratore ha diritto a percepire un trattamento integrativo a carico del datore di lavoro, ad integrazione di quanto comunque percepito dall'INAIL tale da fargli conseguire:
 - Dal 2° al 4° giorno il 60% della normale retribuzione;
 - Dal 5° al 20° giorno il 90% della normale retribuzione;
 - Dal 21° al 180° giorno il 100% della normale retribuzione.
- 4) L'indennità posta a carico del datore di lavoro non è dovuta nel caso in cui l'INAIL non riconosca per qualsiasi motivo l'infortunio.





- 5) Il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa per la conservazione del posto, durante il quale non matura alcun elemento retributivo né l'anzianità di servizio, dal 180° giorno e fino alla cessazione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL.
- 6) La richiesta, di cui al precedente comma, deve essere presentata all'impresa entro la scadenza del 180° giorno del periodo di comporta unitamente a idonea documentazione comprovante il perdurare dello stato di inabilità temporanea assoluta per il periodo di aspettativa.

Art. 57 - Divise, camici

- 1) Nei casi in cui è fatto obbligo al lavoratore di indossare speciali divise la spesa è interamente a carico dell'Impresa;
- 2) Altresì, è a carico dell'Impresa la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori sono tenuti ad indossare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari;
- 3) Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta e ottenuta autorizzazione.
- 4) È facoltà del lavoratore scegliere il tempo ed il luogo per effettuare le operazioni accessorie quali, ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, provvedere alla pulizia e all'igiene ecc, prima dell'inizio dell'orario di lavoro previsto, in quanto attività rientranti nel concetto di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa e conseguentemente non retribuita.
- 5) Nei casi in cui al lavoratore sia fatta richiesta con comunicazione scritta di svolgere esclusivamente le operazioni accessorie presso la sede di lavoro in locali adibiti a tal fine quali ad esempio, indossare e togliere gli indumenti di lavoro, o la suindicata direttiva aziendale risulti dal regolamento aziendale, il periodo di tempo necessario per l'espletamento delle operazioni in questione rientra nell'orario di lavoro.

Art. 58 - Assistenza Legale

- 1) Le imprese assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio. Così come l'impresa assicurerà interamente il trattamento economico per ore necessarie al lavoratore che debba rendere una testimonianza giudiziale per accadimenti intervenuti nel corso del servizio.

Art. 59 - Divieto di concorrenza

- 1) È proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso un'impresa concorrente con quella dalla quale sia stato assunto.
- 2) La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c.c..

Art. 60 - Risarcimento danni



- 1) Ogni danno subito dall'azienda che può dare origine a risarcimento con trattenuta busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.
- 2) Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno, l'importo è ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.
- 3) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale è trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 61 - Codice disciplinare

- 1) Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:





- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Disposizioni disciplinari

- 2) I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:
1. il rimprovero verbale;
 2. il rimprovero scritto;
 3. la multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore del minimo tabellare;
 4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
 5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili il rimprovero verbale o scritto

- 3) Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7(sette) giorni:

- per recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti alla prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;




- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3(tre) giorni;
- per assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8(otto) a 10(dieci) giorni:

- per gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7(sette) giorni;
- per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio dimora;
- per essere sotto effetto sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata superiore a 3(tre) giorni, ma inferiore a 5(cinque);
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento con o senza preavviso:

- per particolare gravità o recidiva, entro 2(due) anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8(otto) a 10(dieci) giorni;
 - per assenza ingiustificata oltre i 5(cinque) giorni;
 - per essere reiteratamente sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida; per furto o danneggiamento volontario del materiale impresa;
 - per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
 - per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implicino gli stessi tipi di pregiudizi;
 - per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
 - per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
 - per ogni altra mancanza di equivalente gravità.
- 4) Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'impresa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

- 5) Non possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con assistenza di una O.S..




52 

- 6) In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5(cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- 7) La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
- 8) Il lavoratore ha la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5(cinque) giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare deve essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90(novanta) giorni. Tale decisione deve essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

Art. 62 - Preavviso

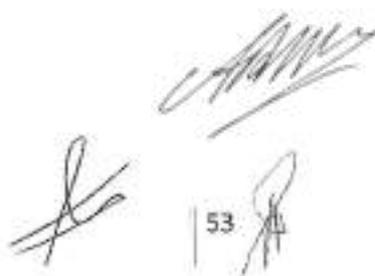
- 1) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con atto consegnato "brevi manu", a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e/o con le modalità previste dalla normativa vigente
- 2) I termini di preavviso per ambedue le parti sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 3 anni	Anzianità di servizio oltre 3 e fino a 8 anni	Anzianità di servizio oltre 8 anni
Quadri	3 mesi	4 mesi	5 mesi
Livello I e II	2 mesi	3 mesi	4 mesi
Livello III e IV	45 giorni	2 mesi	3 mesi
Livello V e VI	1 mese	45 giorni	2 mesi
Livello VII	15 giorni	1 mese	45 giorni

- 3) I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario;
- 4) Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia;
- 5) Il periodo di preavviso per il lavoratore che rassegna le dimissioni è incrementato di 30 giorni se il datore di lavoro ha provveduto alla sua formazione certificata e/o attestata;
- 6) La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 63 - Preavviso attivo

- 1) Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.
- 2) In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.
- 3) Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.
- 4) Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:
 - dati del lavoratore;
 - data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
 - inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;

- dati del datore di lavoro;
 - settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;
- 5) Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.
 - 6) In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

TITOLO IV LE RETRIBUZIONI

Art. 64 - Retribuzioni

- 1) La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL, da quelle derivanti dalla contrattazione decentrata nonché da tutti gli elementi retributivi avente carattere continuativo;
- 2) Sono esclusi dalla normale retribuzione i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni una tantum, i rimborsi spese, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti del calcolo di singoli istituti contrattuali, in quanto onnicomprensivo, ovvero escluso dall'imponibile contributivo a norma di legge;
- 3) Per il personale con qualifica di Impiegato la normale retribuzione viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Pertanto, tale retribuzione mensilizzata ricomprende tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
- 4) Per il personale con qualifica di Operaio la normale retribuzione viene calcolata sulla base delle ore di lavoro effettivamente svolte. A livello di Impresa può comunque essere concordata la mensilizzazione anche per i lavoratori con qualifica di Operaio.
- 5) La quota giornaliera della retribuzione normale si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26"
- 6) La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "164" per il personale con orario normale di trentotto ore settimanali, "168" per il personale con orario normale di quaranta ore ovvero trentanove ore settimanali, "182" per il personale con orario normale di quarantadue ore settimanali e "195" per il personale con orario normale di lavoro di quarantacinque ore settimanali.
- 7) In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore;

Art. 65 – Assorbimenti

- 1) Fermi restando gli altri assorbimenti specificamente previsti, gli aumenti non di merito precedentemente corrisposti possono essere assorbiti in tutto o in parte dagli aumenti dei minimi tabellari, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art. 66 - Mensilità Supplementari

Tredicesima Mensilità

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in coincidenza con il periodo natalizio e, comunque, non oltre il giorno 22 del Mese di Dicembre;
- 2) Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni

- 3) La tredicesima mensilità può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

Quattordicesima Mensilità o Premio di Risultato

- 4) L'impresa in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di Il Livello;
- 5) Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;
- 6) Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio;
- 7) Tale premio è sostitutivo della quattordicesima mensilità; pertanto, nel caso in cui non sia stato sottoscritto il Premio di Risultato, la quattordicesima mensilità non potrà essere sostituita;
- 8) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, deve essere erogata in unica soluzione entro il giorno 12 del Mese di Luglio e l'ammontare lordo sarà pari alla retribuzione lorda mensile in vigore nel mese di erogazione (Giugno);
- 9) La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

Art. 67 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

- 1) Il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi entro il giorno 12 del mese successivo.
- 2) Ove tale data coincidesse con la Domenica o giorno festivo il pagamento è effettuato il giorno 13 successivo, salvo il caso della retribuzione della mensilità di Dicembre che deve essere comunque corrisposta entro il 12 del mese di Gennaio dell'anno successivo, in base al cd. "principio di cassa allargato", per consentire il corretto conguaglio fiscale
- 3) Contestualmente al pagamento della retribuzione deve essere consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui sono distintamente specificate: la denominazione dell'Impresa, dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con elencazione delle trattenute di legge.
- 4) Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 cc. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i. potrà presentare all'Impresa i propri reclami sulla paga in forma scritta anche tramite O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 68 - Trattamento di fine rapporto

- 1) In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.297/1982.
- 2) La base di calcolo per la determinazione del TFR comprende tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e delle indennità di trasferta e di viaggio e degli E.D.R.;
- 3) Ai sensi dell'art.2120 del Codice civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;



- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
 - spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i.
- 4) Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:
- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.
- 5) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotti gli eventuali anticipi e dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO V

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO e SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Art. 69 - Salute e Sicurezza sul lavoro

- 1) La pratica attuazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i. è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, è intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti;
- 2) Il D.Lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati e, pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;
- 3) Le Parti concordano sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge, per sostenere la diffusione di buone pratiche sulla rianimazione cardiopolmonare e sulla defibrillazione precoce nei luoghi di lavoro;
- 4) Le imprese che applicano il presente CCNL, anche se non obbligate dalla legge, sono tenute all'adozione di un defibrillatore ed alla specifica formazione per i lavoratori addetti all'utilizzo (BLSO).

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- 5) Il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) è il soggetto che ha il compito di controllare e stimolare il rispetto delle regole in materia di sicurezza dei lavoratori da parte del datore di lavoro.
I lavoratori, tramite questa figura, hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano, attraverso il meccanismo procedimentale che deve essere adottato da tutti i datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto del cd. modello partecipativo.
- 6) Il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive e che, in ogni caso, qualora tale elezione o designazione non avvenga, le prerogative di tale figura sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito produttivo.
- 7) Altresì, ai fini della nomina, viene compiuta distinzione a seconda delle dimensioni dell'azienda in cui il RLS deve essere scelto:
 - nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, il RLS viene eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nell'azienda o in mancanza di esse, fra i lavoratori dell'azienda medesima;
 - nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ovvero è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto secondo le modalità previste dalla norma appositamente redatta a disciplina di questa figura.
- 8) Le elezioni devono avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.





- 9) Risulta eletto il lavoratore che ottiene il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.
- 10) Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno all'interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.
- 11) L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
- 12) La rappresentanza dei lavoratori per sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.
- 13) Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
- 14) Per svolgere le proprie funzioni di rappresentante, il RLS deve disporre del tempo, degli spazi e dei mezzi necessari al loro svolgimento senza tuttavia perdere la propria retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno a causa di esse.
- 15) A tutela delle proprie prerogative, il RLS è titolare delle stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali. Per contro, deve rispettare i segreti industriali in ordine alle informazioni presenti nel documento di valutazione e ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e a non rivestire la funzione di responsabile o addetto al servizio di prevenzione, stante l'incompatibilità di questi incarichi con quella di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 16) Nei casi in cui sia necessario interrompere la propria attività lavorativa per svolgere le sue specifiche funzioni, il RLS deve darne comunicazione al Datore di lavoro con 2 giorni di anticipo firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.
- 17) Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la collaborazione di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;
- 18) Ai fini della nomina del RLST le imprese devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale FUEB.
- 19) Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16
- 20) Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le Parti concordano che la durata minima del corso di formazione è di 32 ore iniziali erogabili anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale, oltre a 20 ore di informazione specifica a cura del Datore di Lavoro sui rischi specifici presenti in azienda, senza obbligo di rendicontazione e con verifica di apprendimento tramite colloquio a cura dello stesso Datore di Lavoro.
- 21) L'aggiornamento annuale da 4 e da 8 ore come da D. Lgs. 81/08 potrà avvenire anche in modalità Webinar (videoconferenza) o e-learning con verifica finale di apprendimento tramite test o colloquio orale.
- 22) L'aggiornamento annuale dovrà avvenire anche per le aziende che impiegano meno di 15 addetti.



Stress lavoro-correlato

- 23) Le trasformazioni avvenute nel mondo del lavoro hanno costretto le imprese a ricorrere a cambiamenti che, se non adeguatamente monitorati, possono determinare impatti negativi sulla qualità delle condizioni lavorative e sui livelli di tutela di salute e sicurezza sul luogo di lavoro quale "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".
- 24) Le Parti concordano che è fondamentale avere nell'Impresa un ambiente fondato sulla tutela dell'integrità psicofisica e psicosociale dei soggetti che vi operano e, quindi, nel rispetto del diritto alla salute, alla dignità umana, alla libertà del lavoratore e ai diritti inviolabili della persona e che, anche a livello aziendale, è necessaria



57



l'analisi delle condizioni di lavoro e della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori al fine di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro.

- 25) I datori di lavoro, come da normativa vigente, hanno l'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e, di conseguenza, quello relativo alla gestione dello stesso da parte del datore di lavoro. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione dei rischi e viene effettuata dal datore di lavoro avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) con il coinvolgimento del Medico Competente (MC), ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST).
- 26) In relazione, invece, alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto, come da indicazioni delle autorità statali competenti, è necessario coinvolgere anche i lavoratori, attraverso le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o, in mancanza, le Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST).

Mobbing e Straining

- 27) Le parti ritengono necessario individuare e contrastare all'interno dei contesti aziendali, anche attraverso la valutazione del rischio da stress da lavoro-correlato, le condotte che incidono sull'integrità psicosociale dei lavoratori che si estrinsecano in tutti quei comportamenti, reiterati nel tempo, che il datore di lavoro o i colleghi attuano, per svariate ragioni, al fine di emarginare e allontanare un determinato lavoratore, qualunque sia il ruolo rivestito nell'impresa.
- 28) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Verticale (Bossing)** si sostanzia in abusi e vessazioni perpetrati sistematicamente, ai danni di uno o più dipendenti da un loro diretto superiore gerarchico con comportamenti che in concreto possono consistere in: aggressioni e rimproveri verbali; demansionamento e dequalificazione professionale; sovraccarico di lavoro; isolamento del lavoratore; ripetute sanzioni disciplinari; ingiustificato diniego di ferie e permessi; revoca ingiustificata di benefits aziendali; molestie; illeciti penali.
- 29) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Mobbing Orizzontale** consiste nell'insieme di atti persecutori messi in atto da uno o più colleghi nei confronti di un altro, spesso finalizzati a screditare la reputazione di un lavoratore mettendo in crisi la sua posizione lavorativa
- 30) A titolo esemplificativo e non esaustivo il **Low Mobbing** consiste in plurime azioni che mirano a ledere la reputazione delle figure aziendali di spicco, ad esempio, a seguito di un loro comportamento non ritenuto idoneo dai dipendenti o per motivi futili
- 31) A titolo esemplificativo e non esaustivo lo **Straining** si estrinseca in azioni ostili o discriminatorie sporadiche, prive del requisito della continuità, i cui effetti sono continui nel tempo, tra le quali la privazione immotivata degli strumenti di lavoro, l'assegnazione di mansioni incompatibili con la situazione personale del lavoratore, il trasferimento ingiustificato in una sede disagiata, la svalutazione dell'operato del lavoratore.

Art.70 - Sistemi di videosorveglianza aziendale

- 1) Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970, 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 dalle rappresentanze sindacali aziendali.
- 2) 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.
- 3) In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

- 4) La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4, Legge n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 5) Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2, dell'art.4, Legge n.300/1970 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 dalla normativa vigente in materia di tutela della privacy.

TITOLO VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE – OPERATORI DI VENDITA - PAGHE NAZIONALI SCATTI DI ANZIANITA' – ALTRE INDENNITA'

Art. 71 – Classificazione del personale

1) Il personale dipendente dalle aziende applicanti il presente contratto collettivo è suddiviso nei seguenti 7 livelli retributivi e 2 livelli per la categoria dei "Quadri" questi sono:

- Quadro di Direzione;
- Quadri/Ricercatori;
- 1 Livello — Lavoratori funzioni direttive;
- 2 Livello — Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo;
- 3 Livello — Impiegati di concetto e personale specializzato provetto;
- 4 Livello — Impiegati amministrativi e personale specializzato;
- 5 Livello — Impiegati d'ordine e personale qualificato;
- 6 Livello — Personale comune;
- 7 Livello— Personale di pulizie e/o di fatica.



Quadri di Direzione

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

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente; tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione.

Questa qualifica non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel



raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta che evidenzi i contenuti migliorativi a seguito dell'attribuzione della nuova qualifica;

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

Per la Qualifica di Quadro di Direzione è riconosciuta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%, come previsto dal successivo articolo.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile alla contrattazione territoriale/aziendale.

Quadri e Ricercatori

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

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

Per ricercatore si intende il lavoratore, ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, che svolga la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'azienda.

La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni, non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre 30 giorni lavorativi all'anno.

Disposizioni specifiche Quadri

Assistenza Legale ed RC

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

L'impresa è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguentemente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni

Periodo sabbatico

È facoltà dei ricercatori e dei quadri, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di 48 mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione.

L'utilizzo di questo arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) comunicazione scritta all'azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- b) non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto già in aspettativa per analogo motivo; nelle aziende con più di 10 ricercatori/quadri il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;

- c) consegna all'azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'aspettativa da parte dell'Azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale deve essere sempre pari a 4 a 1 in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale può avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

Orario Part-time

Per i quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato o determinato anche Part-Time con il limite minimo di 20 ore mensili. L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Primo Livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer — tv— cine — radio nelle agenzie di pubblicità;
15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativa;



23. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquirente nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in Piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;



33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del product manager;
39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo:

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265;
8. ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
9. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
10. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
11. addetto a pratiche doganali e valutarie;
12. operaio specializzato provetto;
13. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
14. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico

- economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
15. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
 16. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
 17. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
 18. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
 19. schedatore flussista;
 20. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
 21. programmatore minutatore di programmi;
 22. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
 23. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
 24. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone [a messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale];
 25. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuate eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
 26. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
 27. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
 28. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
 29. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
 30. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del

caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

31. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
32. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e confezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
33. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo:

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. astatore;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;
8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. indossatrice;
13. estetista, anche con funzioni di vendita;
14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
17. pittore o disegnatore esecutivo;
18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;

20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
21. banconiere di spacci di carne;
22. operaio specializzato;
23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche,
25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi
28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a. il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
 - b. addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever, il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
 - c. il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
 - d. il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
 - e. operatore alla pressa - cesoia nel settore dei rottami;
 - f. operatore al frantoio nel settore dei rottami;

- g. il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
 - h. il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico "pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. fatturista;
2. preparatore di commissioni
3. informatore negli istituti di informazioni commerciali
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci; 18. addetto al centralino telefonico;
18. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzeria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
19. aiuto banconiere di spacci di carne;
20. aiutante commesso: l'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori). L'aiutante commesso permane al Quinto livello per un periodo di 18 mesi
21. conducente di autovetture;

22. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle Funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
23. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili), per i primi 18 mesi di servizio;
24. operaio qualificato;
25. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
 - b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
 - c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
 - d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
 - e) l'addetto alla manovra vagoni;
 - f) il conduttore di carrelli elevatori;
 - g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso; il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di ripetitivi
26. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
2. usciere;
3. imballatore;
4. impaccatore;
5. conducente di motofurgone; 6. conducente di motobarca;
6. guardiano di deposito;
7. fattorino;
8. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
9. custode
10. avvolgitore;

11. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
12. portiere;
13. ascensorista;
14. addetto al carico e scarico;
15. operaio comune;
16. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
17. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
 - a. l'imbragatore che esegue l'imbracaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
 - b. il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
18. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

A titolo esemplificativo:

1. addetto alle pulizie anche con l'ausilio di mezzi meccanici;
2. garzone.



Classificazione per i lavoratori di imprese che svolgono attività esclusiva nell'ICT

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Chief Information Officer (CIO)	Definisce e sviluppa la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT ed i bisogni di business dell'impresa. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale e conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento	1
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di software, hardware, servizi di telecomunicazione o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. È responsabile del raggiungimento degli obiettivi di vendita e del mantenimento dei margini	2
Business Analyst	Individua aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT.	2
Service Manager	Gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements (OLA) ed i Key Performance Indicators (KPI). Negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business Manager. Gestisce lo staff il quale monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA. Contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle	2



	organizzazioni business/finanza.	
Enterprise architect	Descrivere la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantenere una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT	2
Business Information Manager	Gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni. Assicura la qualità del servizio e la soddisfazione del cliente interno	3
Database manager	Assicura la progettazione e la realizzazione (Developer), o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business. Verifica lo sviluppo ed il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando le capacità e le performance del data base, e pianificando per bisogni di espansioni future. Pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il data base.	3
ICT Consultant	Garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti. Prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata. Comunica il valore delle nuove tecnologie per il business. Contribuisce alla definizione del progetto	3
ICT Operations Manager	Implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT. Assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali. Prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione. Valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie. Assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati	3
ICT Security Manager	Definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni. Gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi. Assicura la fruizione delle informazioni disponibili. Riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni	3
Project Manager	Definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. È responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti	3
Quality Assurance Manager	Agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale. Assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività, è focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	3
Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di	3

BY

	vista tecnico. Assicura le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. È al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	
Technical Analyst	Definisce specifiche tecniche e dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione e modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate	3
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio. Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	4
Digital Media Specialist	Disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing. Fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati	4
ICT Security Specialist	Propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza. Consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza. Conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema. È riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi	4
ICT Trainer	Fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro	4
Network Specialist	Gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definitivi livelli di servizio. Monitorizza e migliora le performance della rete	4
Service Desk Agent	Fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT. L'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software	4
System Administrator	Installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT. Amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance	4
System Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di un nuovo software e/o di miglioramenti	4
Technical Specialist	Mantiene in modo efficace hardware/software. Responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente	4
Test Specialist	Contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente. Contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le	4

Billy

[Signature]

[Signature]

Art. 72 - NORMATIVA SPECIFICA PER GLI OPERATORI DI VENDITA

Agli operatori di vendita si applicano tutti gli articoli del presente CCNL, salvo quanto previsto dalla seguente normativa specifica:

Classificazione del personale

Gli operatori di vendita si dividono in:

- a) operatore di vendita di Livello A: impiegato di concetto assunto con il compito di viaggiare per lo sviluppo e la ricerca della clientela, la trattazione e la negoziazione con la stessa e il collocamento degli articoli dell'impresa per i quali ha ricevuto l'incarico;
- b) operatore di vendita di Livello B: impiegato d'ordine assunto con il compito di collocare gli articoli dell'azienda. Rientra in tale ipotesi anche l'operatore incaricato simultaneamente del collocamento degli articoli e della loro diretta consegna

Contenuti della lettera di assunzione

La lettera di assunzione, oltre a quanto previsto nello specifico articolo "Assunzione" del presente CCNL, deve contenere altresì:

- la regolamentazione relativa all'eventuale uso di automezzi;
- il periodo temporale minimo, riferito all'anno, in cui l'operatore di vendita è tenuto in viaggio dall'azienda;
- l'indicazione di eventuali mansioni, compatibili con la relativa qualifica, per il periodo in cui non viaggia.

Periodo di prova

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



Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa settimanale è articolata su quattro giornate intere e due mezza giornate o su cinque giornate

Lavoro a tempo parziale

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



Trasferimento

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

Con preventivo accordo è stabilito il rimborso spese di trasporto e viaggio sostenuti dall'operatore di vendita trasferito per sé, la famiglia e gli oggetti familiari.

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

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


72


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

Diarie varie

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

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

Termini di preavviso

I termini di preavviso, calcolati in giorni di calendario, decorrono dalla metà o dalla fine del mese e sono i seguenti:

- 30 giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 45 giorni per anzianità di servizio oltre i 5 e fino a 10 anni;
- 60 giorni per anzianità di servizio oltre i 10 anni;



Provvigioni

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

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

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

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

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

Infine, nell'ipotesi di dimostrata insolvenza di fallimento del cliente, l'operatore non riceve alcuna provvigione sulla percentuale di concordato o di riparto, se inferiore al sessantacinque per cento.



Trattamento economico

Per la paga base dell'operatore di vendita si rimanda alla tabella presente nell'articolo "Paga Base Nazionale Conglobata".

Se l'operatore di vendita è retribuito anche con provvigione sugli affari, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni complessivi relativi ai 12 mesi antecedenti la data di scadenza relativa all'ultima liquidazione periodica.

Per rapporti di lavoro inferiore all'anno, la media è relativa al periodo di lavoro svolto.

Uso dell'automezzo

L'impresa deve preventivamente autorizzare l'operatore di vendita all'uso dell'automezzo.


73


Le spese di riparazione della macchina, dovute ad incidenti passivi provocati senza dolo dagli operatori di vendita nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa, sono poste in capo all'azienda per l'80% entro il limite di € 3.000,00

Premio

Per le imprese con oltre sette operatori di vendita, in sede aziendale, viene negoziato un premio aziendale

Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro il posto è conservato fino alla cessazione dell'indennità temporanea erogata dall'INAIL. Le imprese stipuleranno polizze assicurative per la corresponsione ulteriore di € 23.000,00 per il caso morte ed € 31.000,00 per il caso di invalidità permanente totale, purché gli infortuni siano riconosciuti dall'INAIL.

Art. 73 - Paga Base Nazionale Conglobata

- 1) La determinazione della paga base nazionale conglobata, per ciascun livello, è contenuta nella seguente tabella

Livelli	Retribuzione
Quadro Direzione	€ 2941,50*
Quadro/Ricercatore	€ 2697,77*
1° Livello	€ 2246,01
2° Livello	€ 2010,38
3° Livello	€ 1791,05
4° Livello	€ 1616,68
5° Livello	€ 1508,95
6° Livello	€ 1405,87
7° Livello	€ 1281,31
Op. Vendita Livello A	€ 1561,28
Op. Vendita Livello B	€ 1390,29



*) Gli importi comprensivi della indennità di funzione e della maggiorazione riconosciuta dal presente CCNL

- 2) La contribuzione previdenziale e assistenziale non può essere calcolata su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti per legge. Più precisamente, la retribuzione da assumere ai fini contributivi deve essere determinata nel



rispetto delle disposizioni vigenti in materia minima imponibile (minimo contrattuale e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge).

- 3) In applicazione delle previsioni di cui all'art. 7, DL n. 463/1983, anche i valori minimi di retribuzione giornaliera già stabiliti dal legislatore per diversi settori, rivalutati annualmente in relazione all'aumento dell'indice medio del costo della vita (cfr. DL 402/1981, convertito in L. 537/1981) devono essere adeguati al minimo di cui al già menzionato Art. 7, DL n. 463/1983 se inferiori al medesimo;
- 4) Le parti concordano, al fine di favorire nuova occupazione, una riduzione della retribuzione mensile nella misura del 5% limitatamente al primo anno di servizio;
- 5) La riduzione di cui al precedente comma non è cumulabile con altri istituti contrattuali che prevedano l'assunzione con riduzione della retribuzione.

Art. 74 - Scatti di anzianità

- 1) L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'Impresa;
- 2) Ai lavoratori sono riconosciuti 10 (dieci) scatti triennali della paga nazionale per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa Impresa o gruppo (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa Impresa e/o organizzazione);
- 3) Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure:

Quadro Direzione	€ 28,00
Quadro/Ricercatore	€ 25,46
1° Livello	€ 24,84
2° Livello	€ 22,83
3° Livello	€ 21,95
4° Livello	€ 20,66
5° Livello	€ 20,30
6° Livello	€ 19,73
7° Livello	€ 19,47



- 4) Gli scatti decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità;
- 5) Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da successivi scatti di merito, né eventuali di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare

Art. 75 - Altre Indennità

Indennità d'Incarico

- 1) Ai dipendenti destinatari di un incarico specifico individuato dall'Impresa, può essere corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari ad €80,00 (ottanta/00).


75 

- 2) L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Indennità di mensa

- 3) Le imprese che non hanno attivato il servizio mensa devono erogare ai dipendenti, il cui orario di lavoro sia superiore alle 6 ore o che, comunque, preveda la pausa pranzo ovvero la prestazione lavorativa in due parti, un'indennità sostitutiva del servizio mensa, c.d. "ticket restaurant" del valore di € 5,30 (cinque/30) per giorni di effettiva prestazione lavorativa, indipendentemente dalla modalità di svolgimento della stessa;
- 4) Variazioni di miglior favore sia con riferimento agli aventi diritto che all'importo erogato sono demandate alla contrattazione di II Livello.

Indennità di trasporto

- 5) Le imprese che richiedano al personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, come anche nei casi di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici devono erogare ai lavoratori un'indennità giornaliera di € 4,00, fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per cause di servizio.

Indennità sotterranei

- 6) I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale percepiranno un'indennità giornaliera di € 3,00.

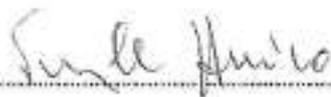
Superminimo

- 7) Ai dipendenti che nello Svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'impresa può riconoscere un aumento professionale, riassorbibile o non riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità

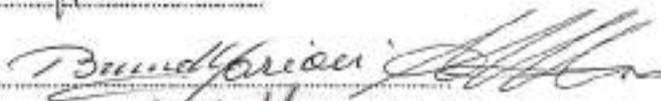
Indennità di cassa

- 8) Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della retribuzione tabellare.

Per UNCI



Per FESICA-CONFISAL



Per CONFISAL

