

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

settori: commercio, terziario e servizi in rete

per il personale dipendente delle imprese, cooperative e consorzi che operano nei settori dei servizi, pubblici esercizi, commercio e terziario e delle reti d'impresa.



A. I. I. E.

Associazione Imprenditori
Internazionali ed Europei

Dite Costabini

CONFSAEI
Via delle Chenzie n. 15
00172 Roma
C.F. 96418020580

[Handwritten signature]



S.I.A. - Confsal
SINDACATO INDIPENDENTE
SEGRETARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE
Dott. MARIO RICCI

[Handwritten signature]



E.DA.FO.S. Ente datoriale
Sede Legale: Via Principe Umberto, 3
75029 Valsinni (MT)
Sede Operativa: Via Copernico, 51/55
84092 Bellizzi (SA)
P.I. 0531317 065 5

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti dalle aziende dei settori: commercio, terziario e servizi in rete

Roma, 02 maggio 2019

Decorrenza: 1 gennaio 2019 - Scadenza: 31 dicembre 2021

Il giorno 02 maggio 2019 in Roma presso la sede dell'A.I.I.E. sita in via Alipio n.4, a conclusione delle trattative avviate il 28 settembre 2018 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Organizzazioni Datoriali:

A.I.I.E. - Associazione Imprenditori Internazionali ed Europei, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Alipio n. 4 - 00176 - codice fiscale 97941650588, rappresentata dal Presidente nazionale Cav. Rita Costantini, *Rita Costantini*

CO.M.P.I.E. Confederazione nazionale autonoma Medie e Piccole Imprese Europee, con sede legale in Roma- Via Ludovisi, 35 - 00178, C.F. 97606700587 - rappresentata dalla Vice Presidente Monica Mazzoni su delega del Presidente Claudio Desantis, *Monica Mazzoni*

CONFSAEI - Confederazione per il sociale delle Associazioni Enti ed Imprese, con sede legale in Roma - Via delle Chenzie n. 15 - 00172, C.F. 96418020580 - rappresentata dal Presidente Gabriele Rossi, *Gabriele Rossi*

E.DA.FO.S. Ente Datoriale per la Formazione e la Sicurezza sul Lavoro - P.IVA C.F. 05313170655, con sede in Valsinni (MT) Via Principe Umberto, 3 - 75029 - rappresentato dal Presidente Nazionale Antonio Cerra; *Antonio Cerra*

Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

S.I.L.S.E. - Sindacato Indipendente Lavoratori Stranieri in Europa, con sede legale in Roma, via Alba n.48 00182 - C.F. 97156120582, rappresentata dal Segretario Generale Nazionale il Dott. Gabriele Ratini, *Gabriele Ratini*

Sindacato Confsal SIA - Via Carlo della Rocca 25 E - 00177 Roma - C.F. 96386080582 - rappresentato per i poteri a lui conferiti dal Segretario Generale Nazionale Mario Ricci, *Mario Ricci*

U.L.E. - **Unione Lavoratori Europei** - Via Gianturco 5 - 00196 Roma - C.F. 02373570817 - rappresentato dal Segretario Generale Fabrizio Desantis, *Fabrizio Desantis*

è stato stipulato il presente C.C.N.L. di lavoro per il personale dipendente delle imprese, cooperative e consorzi che operano nei settori dei servizi, pubblici esercizi, commercio e terziario e delle reti d'impresa.

Premessa

NELLA MEDESIMA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE VERRANNO FORNITE DISPOSIZIONI SUL LAVORO DOMENICALE E FESTIVO, SULLE RETRIBUZIONI IL WELFARE E LE FORME DI INTEGRAZIONE AL REDDITO COME DA STATUTO DELL'E.B.I.E.R., CHE VERRANNO COMUNQUE RITRATTATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NELL'AMBITO DELL' E.B.I.E.R. STESSO, ANCH'ESSE INTRODOTTE AL FINE DI POTER SODDISFARE LE ESIGENZE DELLE AZIENDE IN OGNI SINGOLO TERRITORIO, INCREMENTANDO FAVOREVOLMENTE I BENEFICI DEI LAVORATORI COMPATIBILMENTE CON QUELLI DELLE SINGOLE AZIENDE.

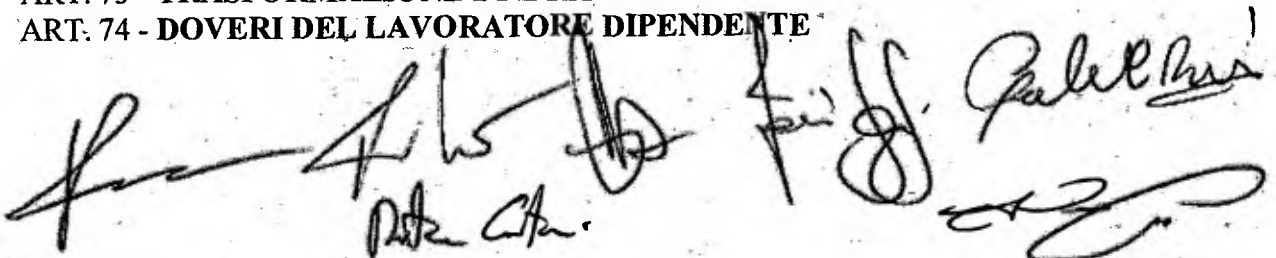
ARTICOLI

- ART. 1 - DECORRENZA - DURATA
- ART. 2 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
- ART. 3 - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE
- ART. 4 - DELEGATO AZIENDALE
- ART. 5 - R.S.A.
- ART. 6 - ASSEMBLEA
- ART. 7 - TRATTENUTA SINDACALE
- ART. 8 - CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
- ART. 9 - ENTE BILATERALE
- ART. 10 - FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE
- ART. 11 - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO
- ART. 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ART. 13 - AGEVOLAZIONI NELLE ATTIVITA' IN RETE
- ART. 14 - TRATTAMENTO ECONOMICO
- ART. 15 - INDENNITA' DI CASSA ED AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
- ART. 16 - PERIODO DI PROVA
- ART. 17 - ORARIO DI LAVORO
- ART. 18 - LAVORO ORDINARIO NOTTURNO
- ART. 19 - RIPOSO SETTIMANALE
- ART. 20 - LAVORO DOMENICALE
- ART. 21 - NORME GENERALI SUL LAVORO STRAORDINARIO
- ART. 22 - MAGGIORAZIONE LAVORO STRAORDINARIO
- ART. 23 - REGISTRO LAVORO STRAORDINARIO
- ART. 24 - FESTIVITA'
- ART. 25 - RETRIBUZIONE PRESTAZIONI FESTIVE
- ART. 26 - RETRIBUZIONE PRESTAZIONI NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE DI LEGGE
- ART. 27 - LAVORO ORDINARIO NEI GIORNI FESTIVI
- ART. 28 - TRATTAMENTO RETRIBUTIVO TRASPORTO MERCI
- ART. 29 - TREDICESIMA MENSILITA'
- ART. 30 - MENSILITA' AGGIUNTIVE



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

- ART. 31 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
ART. 32 - DIVISE E ATTREZZI
ART. 33 - TRASFERIMENTI
ART. 34 - DISPOSIZIONI PER I TRASFERIMENTI
ART. 35 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA
ART. 36 - TRATTAMENTO ECONOMICO INFORTUNIO
ART. 37 - CONGEDO MATRIMONIALE
ART. 38 - TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO
ART. 39 - FESTIVITÀ
ART. 40 - RINVIO ALLE LEGGI
ART. 41 - PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO
ART. 42 - SOSPENSIONE DEL LAVORO
ART. 43 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO
ART. 44 - DURATA MASSIMA - DEROGHE - PRECEDENZE
ART. 45 - TERZIARIZZAZIONI DELLE ATTIVITÀ
ART. 46 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO
ART. 47 - PROCEDURE
ART. 48 - BANCA DELLE ORE, FERIE E PERMESSI
ART. 49 - DECORRENZA DELL'ORARIO PER I LAVORATORI COMANDATI
FUORI SEDE
ART. 50 - ORARIO DI LAVORO DEI MINORI
ART. 51 - ORARIO NORMALE DI LAVORO E FISSAZIONE DELL'ORARIO
ART. 52 - LAVORATORI DISCONTINUI
ART. 53 - APPRENDISTATO
ART. 54 - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO
DEL DIRITTO- DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE
ART. 55 - CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA
O PERCORSI DI FORMAZIONE
ART. 56 - IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
ART. 57 - DURATA
ART. 58 - INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO
ART. 59 - ASSUNZIONE
ART. 60 - IL PERIODO DI PROVA - DIRITTI
ART. 61 - PROPORZIONE NUMERICA
ART. 62 - FORMAZIONE: CONTENUTI
ART. 63 - LAVORATORI INVALIDI O DIVERSAMENTE ABILI
ART. 64 - OCCUPAZIONE FEMMINILE
ART. 65 - OCCUPAZIONE STRANIERI E FORMAZIONE
ART. 66 - RINVIO ALLE LEGGI
ART. 67 - DIMISSIONI
ART. 68 - CONTRATTO DI INSERIMENTO
ART. 69 - PROGETTO DI FORMAZIONE
ART. 70 - INQUADRAMENTO
ART. 71 - DURATA
ART. 72 - ATTIVITÀ FORMATIVA
ART. 73 - TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO
ART. 74 - DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE



ART. 75 - DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

ART. 76 - LICENZIAMENTI

ART. 77 - COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

ART. 78 - CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA

**ART. 79 - TRATTAMENTO DI SOSTEGNO AL REDDITO - FONDO DI SOLIDARIETÀ
BILATERALE - FISB**

ART. 80 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA INTEGRATIVA

ART. 81 - OMISSIONE DELLE QUOTE

ART. 82 - ALTERNANZA SCUOLA LAVORO E FORMAZIONE

ART. 83 - FONDO PER LA FORMAZIONE FIER

ART. 84 - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

ART. 85 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

**ART. 86 - PROFILI PROFESSIONALI - AUTONOMIA DEL COLLABORATORE -
LUOGO E COORDINAMENTO DELLA PRESTAZIONE**

ART. 87 - COMPENSI-OBBLIGI DI RISERVATEZZA - ESTINZIONE DEL RAPPORTO

ART. 88 - LAVORO INTERMITTENTE

(LOB ON CALL - LAVORO A CHIAMATA)

ART. 89 - SMART WORKING ("LAVORO AGILE")

ART. 90 - DEPOSITO E RISERVA SULLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Art. 1 - DECORRENZA - DURATA

Il presente C.C.N.L. decorre dal 01 gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2021 e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

Il C.C.N.L. si intenderà rinnovato di pari durata, di anni 3 (tre), se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r..

In caso di disdetta, il presente C.C.N.L., avrà efficacia fino alla sua sostituzione.

- Procedure per il rinnovo

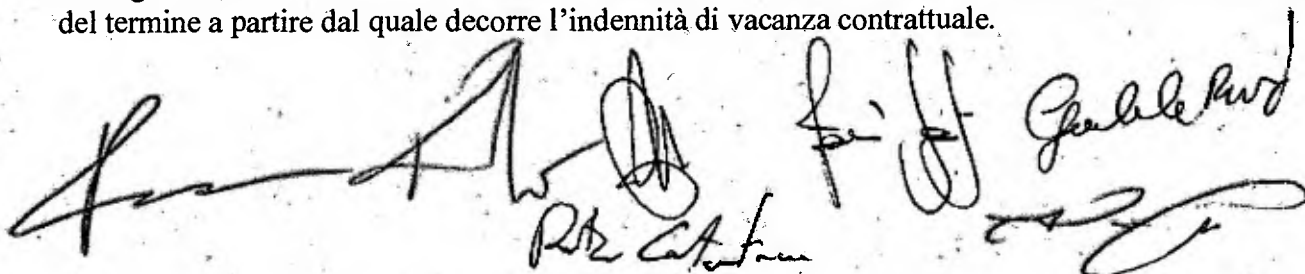
La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.



Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 2 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere in tutte le aziende operanti in rete del settore dei servizi e del commercio e terziario, sotto qualsiasi forma e settore merceologico.

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

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, come: l'Ente bilaterale già costituito dai sottoscrittori del presente C.C.N.L. "E.B.I.E.R. - ENTE BILATERALE IMPRESE ED ENTI IN RETE" per le imprese in rete, per la formazione continua, l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare.

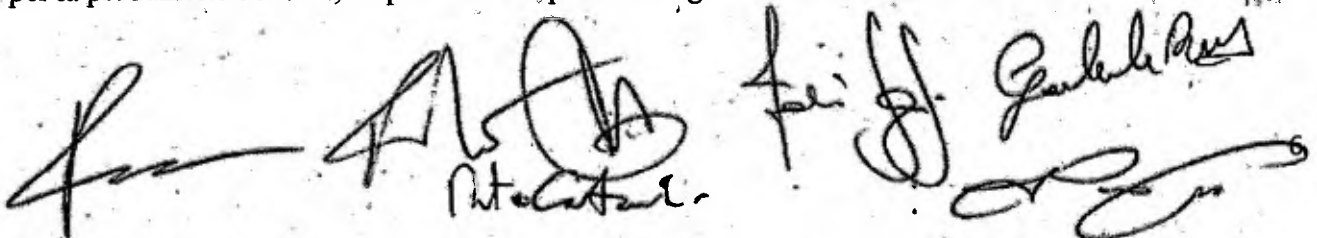
Le quote ed i contributi versati all'E.B.I.E.R. o ad altro Ente Bilaterale scelto nella contrattazione di secondo livello, sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente.

Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle vigenti e successive normative regionali, nazionali e comunitarie quali: finanziamenti agevolati, agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle aziende all'applicazione integrale sia degli accordi, che del presente C.C.N.L. nonché dei contratti integrativi di secondo livello ed il rispetto della normativa prevista dalle leggi vigenti.

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. A titolo indicativo le attività delle aziende del terziario, commercio e servizi a cui si applica il presente C.C.N.L. sono:

a) Alimentazione:

1. commercio all'ingrosso ed al minuto (alimentari misti) di generi alimentari;
2. supermercati, ipermercati, soft e hard discount;
3. commercio all'ingrosso ed al minuto di: salumerie, salsamenterie, pizzerie, drogherie e coloniali, drogherie e torrefazioni, cereali, legumi, foraggi, bestiame, carni macellate, pollame, uova, selvaggina, formaggi, burro, latte, latticini, verdure, frutta, vini, mosti, liquori, spumanti, birra, aceto, acque gassate, acque minerali, bibite, oli, affini e derivati;
4. importatori e torrefattori di caffè;
5. macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca o congelata;
6. commercio all'ingrosso ed al minuto di prodotti della pesca;
7. commercio al minuto, all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
8. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;
9. aziende che esercitano il commercio di vini, ivi comprese: le aziende che acquistano uve e mosti per la produzione dei vini, acquisti di vini per imbottigliamento e invecchiamento e la relativa vendita.



b) Fiori, piante ed affini:

1. commercio all'ingrosso e al minuto di piante; di fiori; di piante e fiori ornamentali; di piante aromatiche ed officinali; di prodotti erboristici in genere ed affini; di prodotti ed articoli da giardinaggio.

c) Merci d'uso e prodotti industriali:

1. grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;

2. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merlotti e trine;

3. confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti, sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;

4. lane sudicie e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.) stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;

5. pelli crude e bovine nazionali; consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;

6. articoli casalinghi; specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

7. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;

8. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;

9. giocattoli, negozi di arte antica e moderna, arredamenti ed oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo; articoli per fumatori;

10. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

11. librai (comprese le librerie delle case editrici ed i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;

12. francobolli per collezione;

13. mobili, mobili e macchine per ufficio;

14. macchine per cucire;

15. ferro ed acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV; radiofonici, elettrodomestici; impianto di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, ecc.);

16. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli e motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per auto motocicli; pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);

17. gestori di impianti di distribuzione di carburante;

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name "Roberto..." and a date "7".]

18. aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
19. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
20. imprese di riscaldamento;
21. laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres ed affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante ed impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
22. tappezzerie in stoffa ed in carta, stucchi;
23. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
24. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
25. legnami ed affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;
26. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
27. prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine ed attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo) ed operatori agricoli;
28. commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio nazionale o/e con l'estero:

1. agenti e rappresentanti di commercio;
2. mediatori pubblici e privati
3. commissionari
4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno ed al servizio delle proprie aziende);
5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese da casermaggio fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
6. compagnie di importazione ed esportazione e per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
8. imprese portuali di controllo;
9. imprese di ristrutturazione e di intermediazione immobiliare.

e) Lavoratori dipendenti delle imprese alimentari:

1. acque minerali e bibite in acqua minerale;
2. alcolici in generale ed acqueviti;
3. alimentari vari;
4. alimenti precotti (surgelati, in scatola, ecc.);
5. liquori, acque e bevande gassate e non;
6. macellazione e lavorazione di carni bovine, suine, equine, avicole;
7. pasticceria fresca e conservata;
8. paste alimentari, pastificazione, piadina e similari, pizza;
9. preparazioni alimentari varie;
10. rosticceria, gastronomia, friggitoria, paninaria e similari;
11. torrefazione del caffè, sucedanei del caffè e tè.

f) Lavoratori dipendenti da Agenzie di scommesse:



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, sweeping signature, followed by a set of initials, then another signature, and finally a signature that appears to read 'Luigi P...' with a small number '8' at the end.

1. Direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
2. Quotisti;
3. responsabili di agenzia;
4. vice responsabili di agenzia;
5. addetti all'emissione ticket scommesse ed al pagamento delle stesse, previa autorizzazione anche meccanografica/informatica.

g) Lavoratori dipendenti da:

1. Alberghi;
2. Ristoranti, pizzerie, tavole calde, bar e similari;
3. Bed & Breakfast;
4. Stabilimenti balneari;
5. Campeggi e villaggi turistici;
6. Agriturismi, hotel e ostelli;
7. Complessi turistici-ricettivi all'aria aperta.
8. Servizi di mensa.

h) Lavoratori dipendenti da Agenzie di somministrazione del personale:

1. Direttore generale;
2. Direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
3. Responsabile di agenzia;
4. Vice responsabile di agenzia;
5. impiegato di concetto ed operaio per attività;
6. impiegato ed operaio per attività in somministrazione.

i) Lavoratori dipendenti delle famiglie, personale domestico:

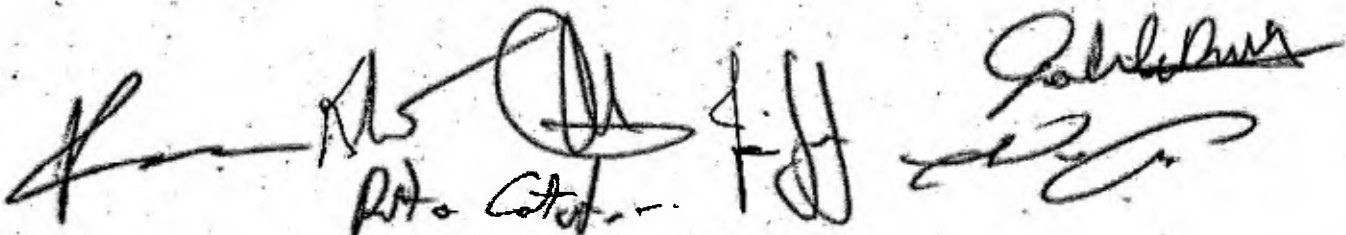
1. colf;
2. badanti;
3. baby sitter.

l) Lavoratori dipendenti di:

1. Imprese di viaggi e turismo;
2. Porti e approdi turistici;
3. Collegi, convitti e residenze universitarie;
4. Locali notturni e discoteche;
5. Colonie climatiche, attività similari e centri benessere e SPA;
6. Chioschi di vendita di gelati, bibite e simili;

m) Lavoratori dipendenti di:

1. Parchi di divertimento e gestori di aree attrezzate all'aperto e/o al chiuso, dotate anche di servizi di accoglienza;
2. Attività di intrattenimento ricreativo e turistico a carattere tematico, destinate allo svago, e alle attività ludiche, amatoriali e culturali;
3. Attività di custodia, vigilanza e portierato, addetti agli accessi, varchi e controlli.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right.

n) Lavoratori dipendenti di:

1. Imprese ed Enti socio sanitari e/o assistenziale.

Annualmente e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "area commerciale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente art. 2.

Art. 3 - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Le parti riconoscendo la salvaguardia del diritto alla partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale e facendo espresso rinvio alle vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare annualmente 30 (trenta) ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L..

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per la quota parte di 22 ore le modalità di utilizzo saranno definite nel 2° livello di contrattazione, le rimanenti 8 ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle parti sociali, contraenti il presente C.C.N.L. e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del C.C.N.L., con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali o per incombenze e/o chiarimenti presso le strutture sindacali o degli Enti bilaterali.

I monte ore dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potranno essere sostituiti da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio o divulgare via intranet, se questa modalità è consentita dal datore di lavoro, comunicazioni a firma dei segretari responsabili dei sindacati sottoscrittori del presente C.C.N.L..

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale ha il diritto di affiggere, su appositi spazi (bacheca sindacale), che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 4 - Delegato aziendale

Nelle aziende che occupano più di 10 (dieci) dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Art. 5 - R.S.A.

Nelle aziende possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni sindacali che siano firmatarie del presente C.C.N.L. applicato in azienda, la "Rappresentanza sindacale aziendale - R.S.A."



Art. 6 - Assemblea

I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 3.

Art. 7 - Trattenuta sindacale

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S. firmataria del presente C.C.N.L. a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,0 % o quanto verrà stabilito da accordi tra OO.SS. del presente C.C.N.L. e i lavoratori, della retribuzione lorda, per dodici mensilità o quanto verrà stabilito da accordi tra OO.SS. del presente C.C.N.L. e i lavoratori.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza di tale liberatoria libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 8 - Contrattazione di secondo livello

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale od aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria deve essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche dell'andamento economico.

Le parti concorderanno linee-guida utili a definire modelli di "premio variabile o premio produzione presenza" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle aziende.

Il premio variabile deve tener conto:

- 1) delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;
- 2) dei significativi miglioramenti dei conti dell'azienda.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with the number 11 written below it.

- a) Possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) Determinazione dell'elemento economico "premio variabile o premio produzione presenza". Detto elemento sarà concordato in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali ed avrà durata triennale;
- c) Costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) Realizzazione di incontri, a livello regionale, provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti;
- e) Attuazione della disciplina della formazione professionale;
- f) Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella prima applicazione del presente C.C.N.L., i contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 30% della paga base nazionale.

Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente C.C.N.L. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte che eccede il predetto 30% sarà acquisita dal lavoratore quale "trattamento plurimo ad personam".

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L., a livello territoriale, potrà svolgersi una fase negoziale per ogni anno solare se richiesto dalle parti.

A livello territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello in sede di prima applicazione deve essere presentata dopo almeno due mesi dal deposito del C.C.N.L. presso gli uffici preposti.

Le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

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

Durante i 2 (due) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

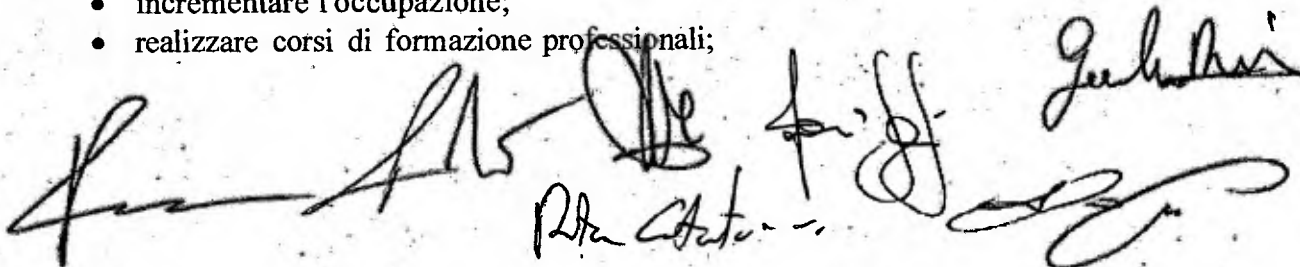
Nel caso di stallo delle trattative per oltre 5 mesi saranno interessati gli Organismi nazionali.

Art. 9 - Ente Bilaterale

L'Ente Bilaterale di pertinenza è quello costituito già dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari anche del presente C.C.N.L. denominato: "E.B.I.E.R. - ENTE BILATERALE IMPRESE ED ENTI IN RETE".

Le Parti stipulanti hanno costituito l'Ente Bilaterale nazionale E.B.I.E.R. ed ha le seguenti finalità:

- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;



- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro e dei vari comparti dei settori del presente contratto;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita e di formazione di capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale è dotato di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

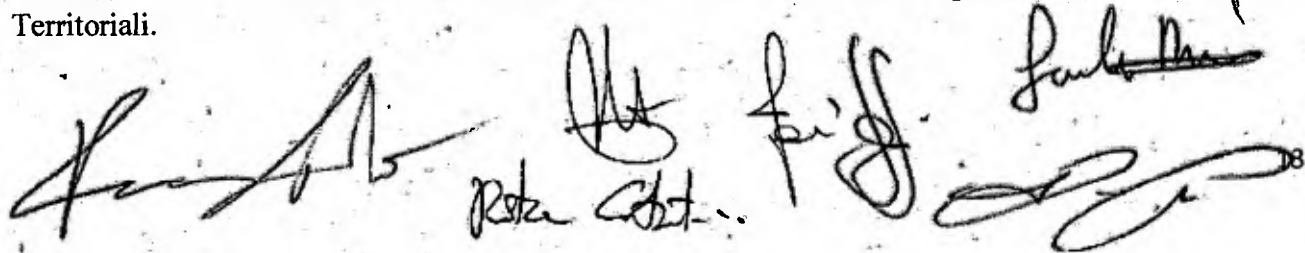
Compito dell'Ente bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio, integrare le prestazioni sanitarie e le prestazioni integrative salariali. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

In merito all'apprendistato ed ai tirocini sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) facenti parte integrante dei contratti di apprendistato o di tirocinio. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Pertanto, la corretta applicazione del presente CCNL comporta anche l'obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, all'Ente Bilaterale, al fine di garantire ai Lavoratori la totalità dei diritti contrattualmente previsti.

Sono infatti parte integrante del presente Contratto anche le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale, per brevità di seguito denominato anche solo "E.B.I.E.R.", che comprendono il Welfare Contrattuale, l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale; il sostegno in caso di decesso o di invalidità per infortuni professionali o extraprofessionali dei Lavoratori; l'accesso ai flexi benefit; i servizi bilaterali resi alle Aziende e ai Lavoratori iscritti; il Fondo Interprofessionale; gli Istituti di Solidarietà e Previdenza Integrativa e l'accesso alle prestazioni dell'Organismo Paritetico Nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro e dei rispettivi Organismi Paritetici Territoriali.



I contributi dovuti all'Ente Bilaterale comprendono anche il ristoro dei costi del sistema contrattuale applicato e, per tutti i servizi resi ai Lavoratori, fanno parte del trattamento contrattualmente dovuto. In caso d'omissione dei versamenti contributivi previsti, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a riconoscere al Lavoratore le previste prestazioni contrattuali di Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N., di sostegno, assistenziali e sociali, fermo restando il diritto dell'E.B.I.E.R. di richiedere il versamento delle quote non versate.

Art. 10 – Finanziamento Ente Bilaterale

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda.

Art. 11 - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle aziende, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà (legge 23 luglio 1991, n. 223 e legge 19 luglio 1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L. i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le parti altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

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

Art. 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 8 (otto) livelli escluso i quadri, alla quale corrispondono i livelli retributivi.

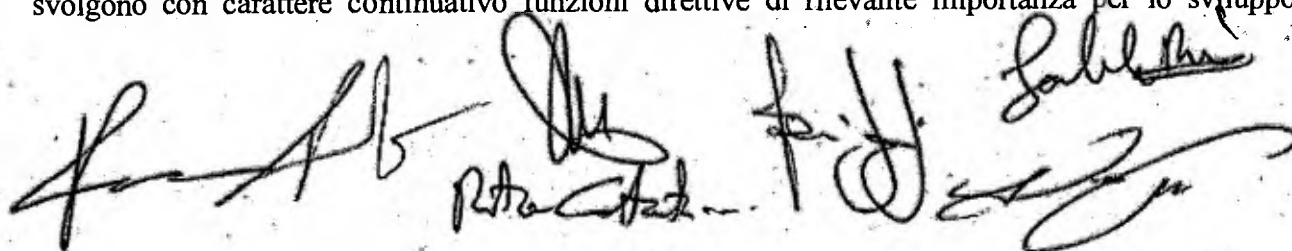
L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e



l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in tutti i settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni con dimensione e struttura limitate, anche decentrate, e quindi:

- a) abbiano poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- b) siano preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o 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.

Esemplificazioni:

1. dipendenti che svolgono mansioni direttive: Direttore o gerente;
2. responsabile pubbliche relazioni, di marketing, ricerca di mercato, uffici studi, esperto di sviluppo organizzativo, ecc.;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. Direttore con responsabilità di più agenzie su più regioni con compiti di controllo gestione;
5. Quotisti
6. Registri;
7. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

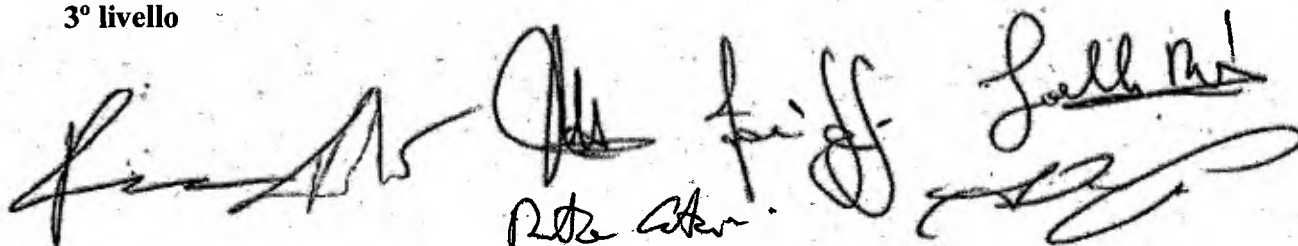
2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze, ed 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.

Esemplificazioni:

1. revisore contabile;
2. estimatore nelle aziende di arte ed antichità;
3. spedizioniere patentato;
4. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
5. chimico di laboratorio;
6. interprete o traduttore simultaneo;
7. specialista di controllo di qualità;
8. analista di procedure organizzative;
9. responsabile reparto / settore merceologico;
10. responsabile di agenzia con responsabilità di più agenzie;
11. direttore della fotografia;
12. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

3° livello



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche.

Esemplificazioni:

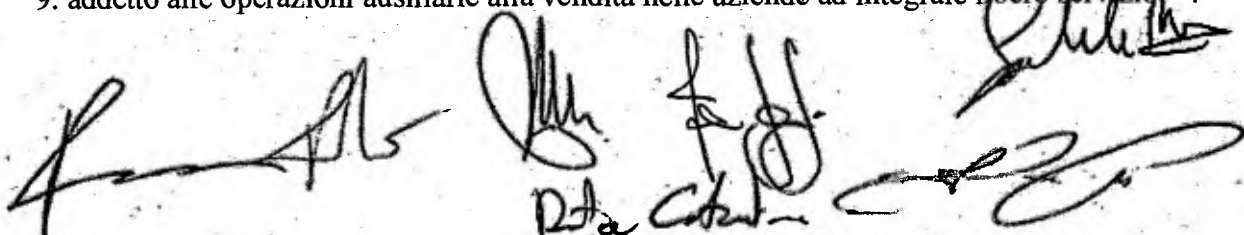
1. impiegato con alta formazione riconosciuta;
2. analista programmatore C.E.D.;
3. corrispondente con mansioni di concetto;
4. tecnico responsabile degli impianti tecnici con alta formazione riconosciuta;
5. economo con responsabilità degli acquisti;
6. traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
7. capo addetto alla promozione ed al marketing;
8. capo stenodattilografo in lingue estere;
9. capo figurinista;
10. capo vetrinista;
11. ottico laureato;
12. operaio specializzato provetto con alta formazione riconosciuta;
13. commesso stimatore di gioielleria;
14. commesso di libreria che abbia responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda e sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso;
15. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
16. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
17. commesso specializzato nel settore alimentare di comprovata professionalità derivante da esperienze acquisite in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa;
18. conducente di autotreni e di autoarticolati;
19. macellaio specializzato provetto;
20. pompista capo piazzale;
21. responsabile di agenzia;
22. direttore della fotografia;
23. caposarti; capo attrezzista; capo elettricista; direttore luci, direttore di produzione;
24. capo macchinista specializzato, direttore del doppiaggio;
25. farmacista laureato;
26. capo struttura di parchi;
27. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

4° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Esemplificazioni:

1. impiegato amministrativo di concetto;
2. fatturista;
3. preparatore di commissione;
4. dattilografo;
5. schedarista;
6. operatore su macchine contabili non richiedenti elevate capacità;
7. addetto al controllo delle vendite;
8. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
9. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

10. 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 nei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
11. operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di particolare difficoltà;
12. conducente di automezzi leggeri (fino a 35 q);
13. vice responsabile di agenzia;
14. cuoco specializzato;
15. doppiatore, fonico, montatore, microfonista, ispettore di produzione, interpreti di cast;
16. responsabili di settori di parchi;
17. barman unico, primo pasticciere, capo reparto, maître, dietologo, sommelier, programmatore C.E.D.
18. addetto fangoterapia, massoterapista, infermiere, estetista, istruttore di nuoto con brevetto, istruttore di ginnastica correttiva.
19. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

5° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di normali conoscenze tecnico-pratiche.

Esemplificazioni:

1. impiegato d'ordine;
2. guardiano diurno e/o notturno;
3. custode;
4. usciere;
5. imballatore;
6. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
7. ascensorista;
8. pompista comune;
9. aiuto commesso;
10. aiuto primo cuoco;
11. capo commis di sala;
12. aiuto banconiere di spacci e carni;
13. aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari - salumeria - pizzerie - alimentari misti - negozi rivendita ortaggi e frutta - negozi e spacci di prodotti della pesca - esercizi al dettaglio di latte e derivati, ecc.;
14. imbragatore e legatore;
15. conducente di motofurgone, di motobarca;
16. addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti; si applica la deroga di cui all'art. 1, comma 4 della L. 9 dicembre 1977, n. 903;
17. addetto all'emissione ticket scommesse;
18. operatore di macchina;
19. ottico diplomato da scuola riconosciuta;
20. ormeggiatore specializzato;
21. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

6° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. Below the central signature, the text 'Roberto C...' is partially visible.

conoscenze di base, non specializzati.

Esemplificazioni:

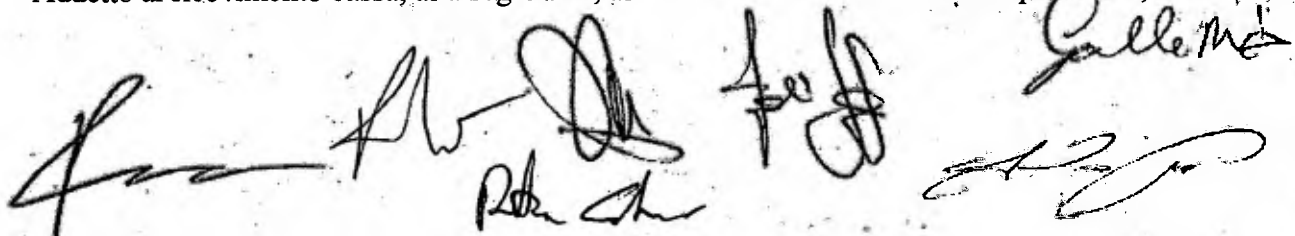
1. aiuto cuoco;
2. commis di sala;
3. aiuto banconiere di spacci e carni;
4. portapacchi con facoltà di esazione;
5. addetto alle attività di ormeggio di natanti e imbarcazioni;
6. addetti alla vendita di biglietti, manutenzione, addetti al parco, cassieri, reception e call center e centralini, conducenti parco, bagnini;
7. addetto all'amministrazione del personale e al controllo amministrativo;
8. infermiere - pedicure - manicure - massaggiatore - barbieri e parrucchieri - istruttore di nuoto con brevetto;
9. centralinisti bilingue o addetti al front office/ricevimento bilingue;
10. segretario qualificato, cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partite, gastronomo, cameriere ai vini-antipasti-trinciatore, barman, "chef de rang" di ristorante, cameriere di ristorante, secondo pasticciere, capo gruppo mensa, gelatiere, pizzaiolo.
11. centralinista, telescrivente, magazziniere comune con funzioni operaie, assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio), addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine, cassiere bar ristorante, dattilografo, conduttore con lingue, autista, giardiniere, pulitore, lavatore a secco, lavandaio unico, capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica, caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici, facchini di notte e/o guardiani di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti, guardia giurata, camerieri sala e piani, conducenti automezzi, "demi chef de rang" laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi, cuochi, camerieri, baristi, operatori pizza, addetti alla sicurezza all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, addetto alle cure inalatorie, assistente di portineria.
12. commessa addetta alla vendita al pubblico, magazziniere anche con funzioni di vendita, cassiere, addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato, disegnatore tecnico, figurinista, vetrinista; creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, commesso stimatore di gioielleria, ottico diplomato, commesso di libreria, addetto a pratiche doganali e valutarie.
13. istruttori sportivi, bagnini.
14. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che non richiedono il possesso di conoscenze tecniche di base.

Esemplificazioni:

1. fattorino, uscieri, garzone e guardiano di deposito;
2. portapacchi senza facoltà di esazione; addetto carico e scarico, ascensorista;
3. lavatore;
4. asciugatore;
5. pulizia;
6. aiuto commis di sala;
7. operatori ai parchi, sorveglianti, guardiani e custodi, accompagnatori, parcheggiatori e riscossione;
8. giardinieri e manutentori del verde e assistenti ai parchi;
9. inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino).
Addetto al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni



d'ordine - addetto vendita biglietti. Magazziniere con semplici conoscenze;

10. giardiniere, addetto alla reception, addetto al centralino, addetto ai servizi di portineria diurna/notturna con controllo di più accessi mediante apparecchiature di videosorveglianza e gestione allarmi con forze di Polizia, stesura rapporti, ecc., installatore d'impianti, riparatore o manutentore, impianti, meccanico, elettrico, idraulico, ecc.;

11. confezionatrice di buffet stazione e pasticceria - secondo banconiere pasticceria - commis di cucina, sala, tavola calda, self service - commis di bar - stiratrice - lavandaia - guardiano notturno, addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore - caffettiere non barista - caricatore catering - aiutante pista catering - preparatore catering - addetto alle consegne - guardarobiera clienti (vestiarista);

12. centralinisti presso istituti di vigilanza, addetti al magazzino;

13. addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro, addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato, addetto portineria, lavandaio, conduttore, garagista, rammendatrice, cucitrice, stiratrice, facchini ai piani, ai saloni, ai bagagli, cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, cameriera villaggi turistici, addetto mensa personale, vetturiere, aiuto reparto cure sanitarie, commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni, addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;

14. conducente di motobarca o motofurgone, aiuto commesso, addetto al controllo delle vendite; addetto ai negozi o filiali;

15. guardarobiera clienti semplice;

16. magazziniere comune, ausiliario montatore ascensorista comune, aiuto giardiniere comune, carpentiere comune, portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite;

17. personale di fatica - conducente di motocicli;

19. guardie non armate e vigilantes per i successivi primi 36 mesi di effettivo servizio; aiuto meccanico;

19. personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni, vestiarista, addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici, commissioniere;

21. aiuto istruttori sportivi, aiuto bagnini;

20. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

8° Livello

A questo livello appartengono:

Lavoratori destinatari di livello superiore (VII livello) nei primi 36 mesi d'inserimento; Impiegati che svolgono mansioni esecutive; Operai che svolgono mansioni esecutive di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia o che richiedano il possesso di semplici conoscenze pratiche.

Esemplificazioni:

1. fattorino;

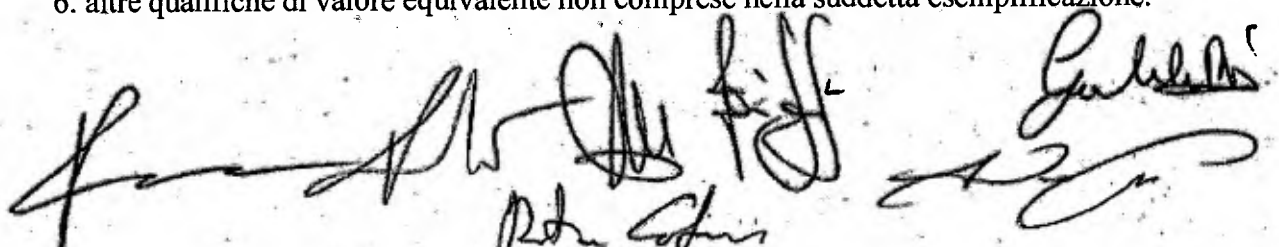
2. portapacchi con o senza facoltà di esazione;

3. lavatore;

4. asciugatore;

5. pulizia

6. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.



Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli:

Classificazione	Qualifiche:
Quadro	Funzioni manageriali
Livello 1°	Impiegato con funzioni direttive
Livello 2°	Impiegato di concetto Super - Operatore vendita responsabile
Livello 3°	Impiegato di concetto - Operaio specializzato - Operatore Vendita
Livello 4°	Impiegato d'ordine Super - Operaio qualificato Super
Livello 5°	Impiegato d'ordine - Operaio qualificato
Livello 6°	Impiegato formato - Operaio formato
Livello 7°	Impiegato - Operaio - addetto pulizie e facchinaggio
Livello 8°	Impiegato ed Operaio primo inserimento

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria impiegati ed operai. Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

Art. 13 - AGEVOLAZIONI NELLE ATTIVITA' IN RETE

Fare una rete di imprese significa stipulare un accordo di collaborazione tra imprese con un contratto di rete. Il modello per rilanciare la produttività e più in generale le attività, che i sottoscrittori del presente C.C.N.L. promuovono come modello per rilanciare la crescita economica, modello di cooperazione che lascia anche autonomia soggettiva a ciascuna impresa della rete. Le imprese che si riuniscono in una rete stabiliscono degli obiettivi comuni, come:

- scambiare know-how, maestranze e/o prestazioni e/o strutture industriali, commerciali, tecnologiche;
- collaborare nell'ambito delle rispettive imprese;
- esercitare in comune attività di impresa.

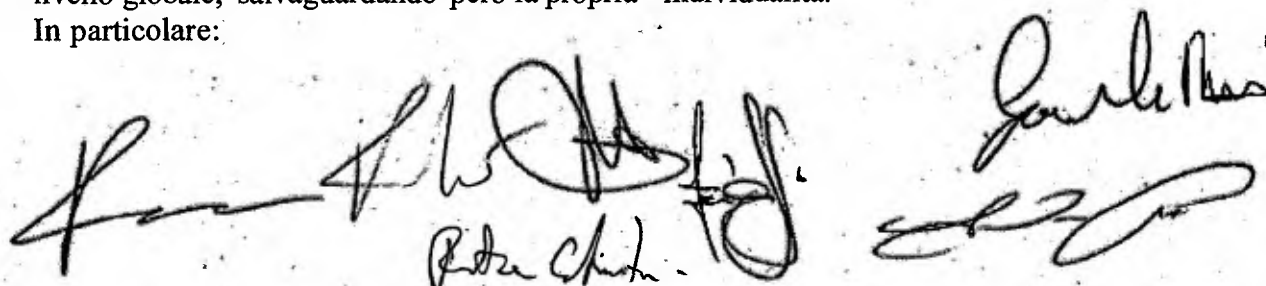
Nella definizione di tali obiettivi, la legge prevede ampia autonomia contrattuale di adattamento degli obblighi giuridici.

Le reti di imprese possono:

- avere un fondo patrimoniale comune e un organo comune e, in tal caso, ottenere il riconoscimento iscrivendosi al Registro Imprese, potendo così sostenere le attività dell'E.B.I.E.R. o di altro Ente Bilaterale e la sostenibilità degli incentivi a sostegno del reddito e di solidarietà bilaterale;
- partecipare alle gare dei bandi pubblici.

La rete può consentire alle Micro e PMI, tutte le imprese gli Enti e le forme associative di superare gli ostacoli derivanti dai limiti dimensionali e raggiungere una massa critica per competere a livello globale, salvaguardando però la propria individualità.

In particolare:



Handwritten signatures of representatives, including the name "Roberto Chini" visible at the bottom.

- incrementare produttività e competitività;
- condividere conoscenze e competenze;
- sviluppare maggiore potenzialità innovativa, creatività e dinamicità;
- facilitare l'internazionalizzazione e inserirsi in nuovi mercati;
- certificare la qualità del proprio processo produttivo;
- razionalizzare i costi di gestione.

È quindi uno strumento che genera valore per ciascuna impresa che vi partecipa e sviluppo per il territorio in cui opera.

L'impresa appartenente alla rete o società/ditta/Ente/Associazione/Ente/Associazione o appartenente alla rete consortile, per avere le agevolazioni sopracitate, non potrà subappaltare o affidare a soggetti terzi che non siano ricompresi tra le società associate o diversi da quelli espressamente indicati nel presente contratto, anche mediante cessione contrattuale, l'esecuzione anche solo parziale e/o di singole fasi dei servizi "de quibus" senza espressa autorizzazione ovvero il consenso scritto della società appartenente alla rete. L'affidamento dei servizi da parte dell'impresa appartenente alla rete o società appartenente alla rete delle società associate potrà intervenire esclusivamente secondo le modalità e nel rispetto delle condizioni di cui al presente contratto.

La contrattazione di secondo livello potrà stabilire mansioni aggiuntive a quelle del presente C.C.N.L..

Art. 14 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Trattamenti economici:

A	E**
Classificazione del personale Livelli	Paga base conglobata nazionale al 01.01.2019
Quadri	2.697,18
1°	2.246,01
2°	2.010,37
3°	1.791,04
4°	1.616,68
5°	1.508,94
6°	1.405,89
7°	1.281,32
8°	1.133,28

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base conglobata nazionale conglobata di cui all'art. 4, per tredici mensilità;
 - b) indennità di contingenza;
 - c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
 - d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi dell'art.15 del C.c.n.l. del 10/07/2010;
 - e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva ed il welfare aziendale.
- L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale: 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali e 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore. La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, per le imprese e i dipendenti iscritti all'E.B.I.E.R. o ad altro Ente Bilaterale, al fine di migliorare il livello di capacità di spesa delle famiglie dei dipendenti e la competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende dei comparti e settori appartenenti a questo C.C.N.L., potranno essere concordate trattamenti economici con l'introduzione dell'indice di perequazione di colonna E*.

L'erogazione della quota derivante dall'indice integrativo di colonna C, erogata tramite il Fondo integrativo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 del D.Lgs.148/2015, avverrà per tramite dell'E.B.I.E.R. (o altro Ente Bilaterale) o direttamente dall'impresa in rete, al fine di assicurare ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa nonché in caso di cessazione del rapporto di lavoro, regolati da apposito Regolamento approvati dall'E.B.I.E.R. o la cui regolamentazione nell'erogazione verrà predisposto nella contrattazione di secondo livello. Questa prestazione aggiuntiva rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore, ha come presupposto l'obbligo da parte del lavoratore di presentare la domanda specifica per l'applicazione dell'incremento della paga base e di tutta la documentazione necessaria per determinare l'indice integrativo (f).

Trattamenti economici minimi a cui dovrà attenersi la contrattazione di secondo livello:

A	B	C	D	E	G
Classificazione del personale Livelli	Paga base nazionale al 01.01.2019	Indice integrativo (f)	Indice perequativo Paga base nazionale al 01.01.2019 B+C	Indice di perequazione	Paga base massima conglobata nazionale al 01.01.2019 D+E
Quadri	2.163,09	(f)*1,20	2.587,71	D*(e)*1,0423	2.697,18
1°	1.744,01	(f)* 1,15	2.150,93	D* (e)*1,0442	2.246,01
2°	1.377,14	(f)* 1,10	1.766,38	D* (e)*1,1381	2.010,37
3°	1.247,48	(f)* 1,05	1.619,02	D* (e)*1,1062	1.791,04
4°	1.167,36	(f)* 1,00	1.521,21	D* (e)*1,0627	1.616,68
5°	1.080,72	(f)* 0,95	1.416,88	D* (e)*1,0649	1.508,94
6°	998,58	(f)* 0,90	1.317,05	D* (e)*1,0674	1.405,89
7°	927,90	(f)* 0,85	1.228,67	D* (e)*1,0428	1.281,32
8°	850,20	(f)* 0,80	1.108,02	D* (e)* 1,0228	1.133,28

La paga base della colonna B, rappresenta la retribuzione base da cui partire per calcolare gli incentivi erogati ai dipendenti determinati nella contrattazione di secondo livello, valore su cui applicare l'indice integrativo della colonna C che detminerà la retribuzione della colonna D a cui

verrà applicato l'indice di perequazione a sua volta determinato nella contrattazione di secondo livello.

L'indice integrativo (f), sopra descritto è determinato secondo la seguente formula:

$$(f) = \left\{ \frac{d}{[(2600 - (a*b)) / ((r)*14,10)]} \right\}$$

Dove:

a: sono gli anni di attività lavorativa effettivamente prestati e certificati dal Centro per l'Impiego di competenza del lavoratore richiedente;

b: è la media ponderata delle settimane retributive utili certificate dall'Inps, sino alla data della richiesta (Istituto della Previdenza Sociale) per il calcolo della pensione del lavoratore richiedente;

d: numero dei figli a carico che compongono il nucleo familiare;

r: importo annuo del trattamento minimo pensionistico individuale relativo all'anno di competenza dell'erogazione dell'incentivo.

L'applicazione delle colonne D ed E, sopra descritte, hanno come presupposto l'obbligo da parte del lavoratore di presentare la domanda specifica per l'applicazione dell'incremento della paga base e di tutta la documentazione necessaria per determinare l'indice integrativo (f) e perequativo (e).

L'indice perequativo (e) è dato dalla differenza tra la distanza (m) in metri lineari dalla residenza del lavoratore al posto di lavoro, (nel caso di distaccato o somministrato si intende il luogo temporaneo effettivo di lavoro) ed il numero della popolazione (p) del luogo di residenza del lavoratore. I dati devono essere ufficiali, tratti dall'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), la banca dati nazionale nella quale confluiranno progressivamente le anagrafi comunali.

Pertanto si ha: $(e) = [(m) / (p)]$, dove:

m = distanza in metri lineari dalla residenza del lavoratore al posto di lavoro,

p = numero della popolazione del luogo di residenza del lavoratore.

D ed (f) si riferiscono al livello considerato.

Art. 15 - INDENNITA' DI CASSA ED AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 10% (dieci per cento) mensile della paga base nazionale.

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il dipendente ha diritto Al massimo a 5 (cinque) scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18° anno di età e non essere apprendista.

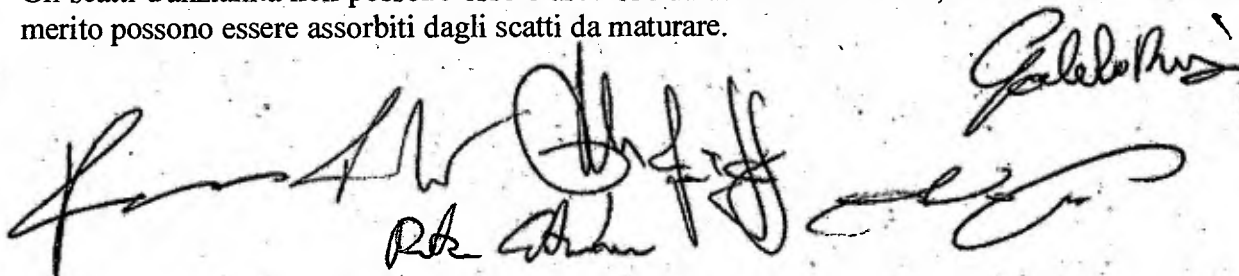
Gli importi degli scatti saranno calcolati nella misura del 3% sulla paga base di cui all'art.14 per ciascun livello d'inquadramento.

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

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero.

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

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, mentre eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti da maturare.



Art. 16 - PERIODO DI PROVA

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

Quadri	90 giorni di calendario
1° livello	90 giorni di calendario
2° e 3° livello	60 giorni di calendario
4°	50 giorni di calendario
5° e 6° livello	40 giorni di calendario
7° e 8° livello	30 giorni di calendario

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate da calendario, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge n. 604 del 15 luglio 1996.

Art. 17 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, secondo gli accordi della contrattazione di secondo livello.

Esemplificazione:

a) orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;

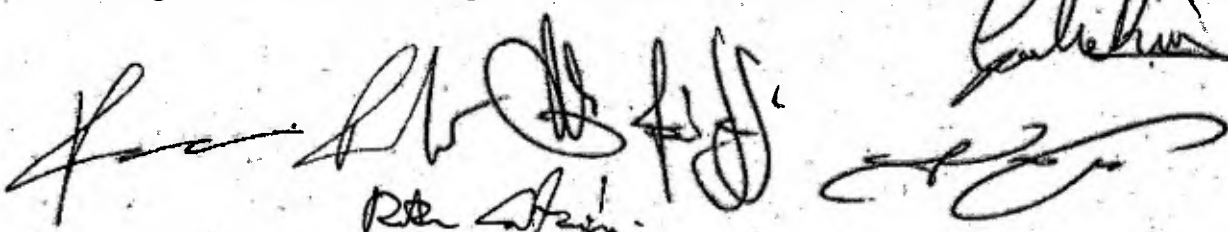
b) orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi se superiori a 15 minuti giornalieri presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti. In relazione alle particolari esigenze delle aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno. Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale od aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente C.C.N.L.. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di



inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro. Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi superiori a 15 minuti, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro. Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Art. 18 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 23 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.13 maggiorata del 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 14

Art. 19 - Riposo settimanale

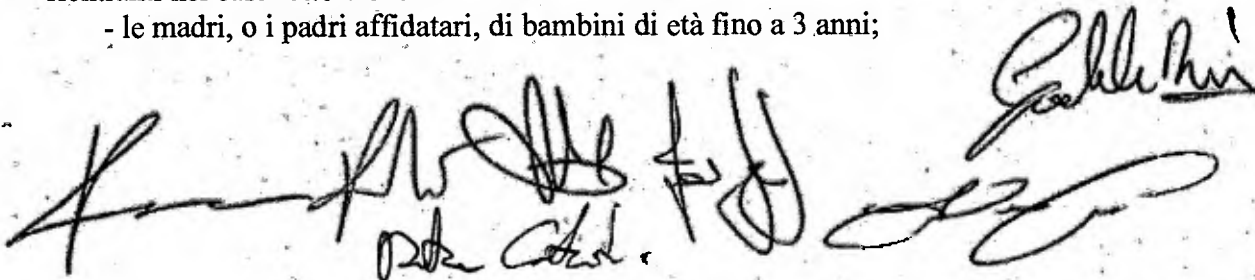
Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti, la compilazione dell'inventario, del bilancio annuale e scadenze aziendali improrogabili.

Art. 20 - Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale. Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello. In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento. Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle aperture domenicali totali previste a livello territoriale.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;



- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti
Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.
Ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 14 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 14, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Art. 21- Norme generali sul lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 60 ore mensili.
Per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro ordinario. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del DLgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 22 - Maggiorazione lavoro straordinario

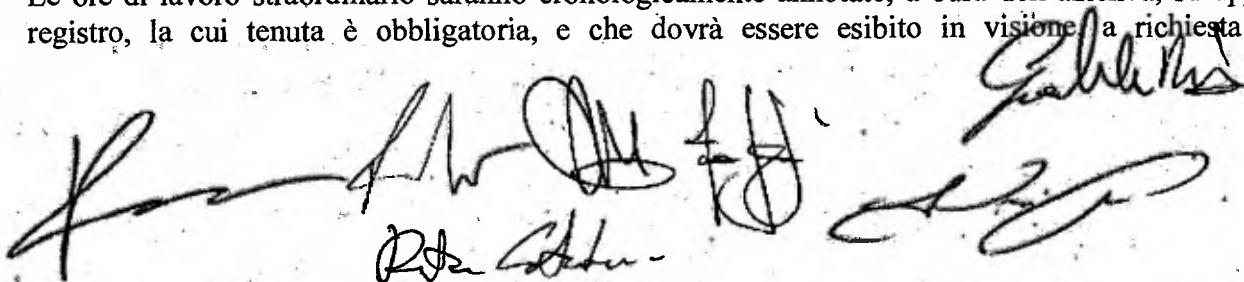
Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e successive modifiche. Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 17 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 14 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 14 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.13. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 14 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 14. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 14, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.
Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 23 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione a richiesta delle



Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale. - Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 24 – Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1 maggio - Festa del lavoro
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

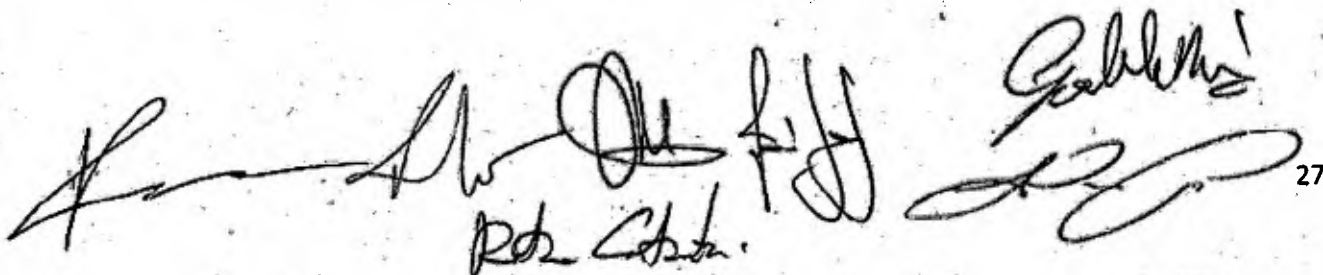
- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 5) l' 1 novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano
- 9) la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 14.

Art. 25 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art.21, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art.20 di questo stesso contratto.

Art.26 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge



27

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 14, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 27 - Lavoro ordinario nei giorni festivi

Al personale, escluso quello in fase di formazione, che presta la propria opera nelle festività ed effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, lett. d), del D. Lgs. n. 66/2003, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato la sola maggiorazione del 20% (venti per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 14.

Mentre al personale, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, escluso il personale in fase di formazione, che presta la propria opera nelle festività ed effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato la sola maggiorazione del 5% (cinque per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 14.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 14.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Art. 28- Trattamento retributivo trasporto merci

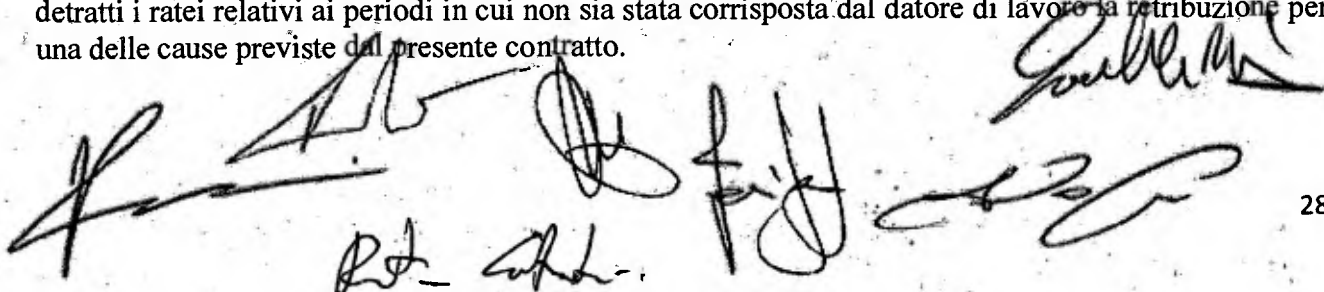
Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri, autotreni, navali ed aeromobili, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria ordinaria, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 14 per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 14 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera

Art. 29 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno (e comunque non oltre il 31 dicembre) le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 14 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.



All'effettiva durata della prestazione lavorativa saranno rapportati tutti gli istituti contrattuali retributivi diretti e indiretti stabiliti dal contratto e dagli accordi di II livello, ivi compreso la tredicesima mensilità. A tal proposito si conviene tra le parti la possibilità di derogare alle regole generali, e di corrispondere il rateo di tredicesima mensilità in busta paga, con periodicità mensile.

Art. 30 – Mensilità aggiuntive

La contrattazione di secondo livello potrà prevedere al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto la corresponsione di mensilità aggiuntive, stabilendo entro il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 14 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

La contrattazione di secondo livello dovrà tenere conto che in caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art.13, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'art.29 riguardanti la tredicesima mensilità.

Art. 31 - Trattamento di fine rapporto

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

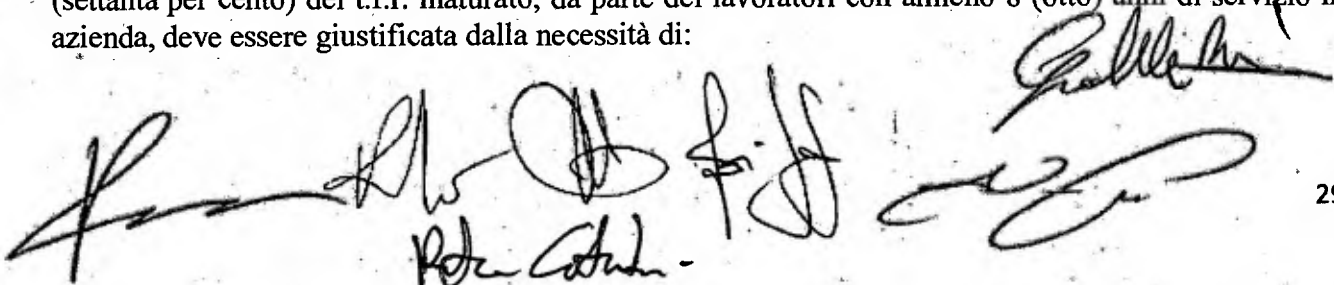
La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 del codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- 1) paga base tabellare nazionale come prevista dal presente contratto;
- 2) aumenti periodici d'anzianità;
- 3) retribuzioni di merito e/o "ad personam";
- 4) retribuzioni o premi erogati per effetto della contrattazione integrativa di 2° livello;
- 5) tredicesima mensilità;
- 6) quattordicesima mensilità.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30' (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 3% (tre per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Anticipazioni del trattamento di fine rapporto:

Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% (settanta per cento) del t.f.r. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:



1) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

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

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto di cui sopra e del 4% (quattro per cento) del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale d'assegnazione **ovvero, in mancanza di questo:**

1) l'atto costitutivo della cooperativa;

2) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

3) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale d'assegnazione;

4) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulla retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

5) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti 1 e 2, anticipazioni saranno concesse anche:

6) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

7) ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo);

8) sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;

9) alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;

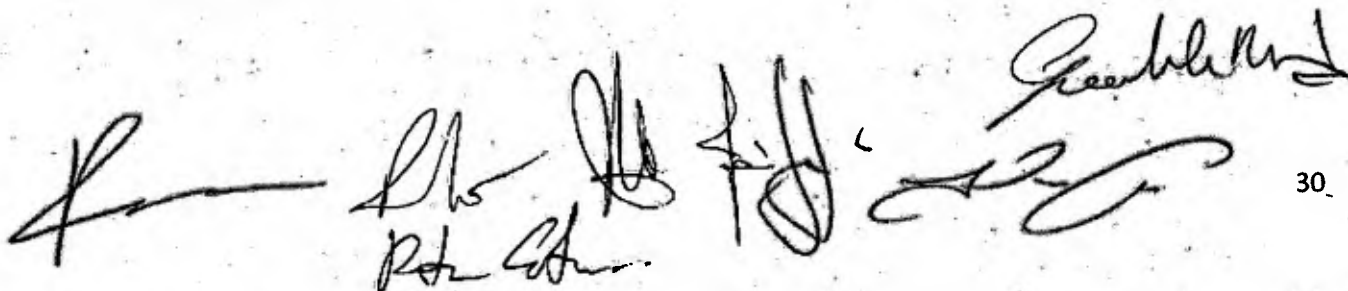
10) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande d'anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro potrà essere concessa una sola anticipazione, salvo diverso accordo approvato dalla Commissione di garanzia e conciliazione:

Art. 32 - Divise e attrezzi

Il lavoratore, è tenuto al decoro della propria persona anche in funzione dell'attività svolta.

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.



Art. 33 – Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.13 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 34 – Disposizioni per i trasferimenti

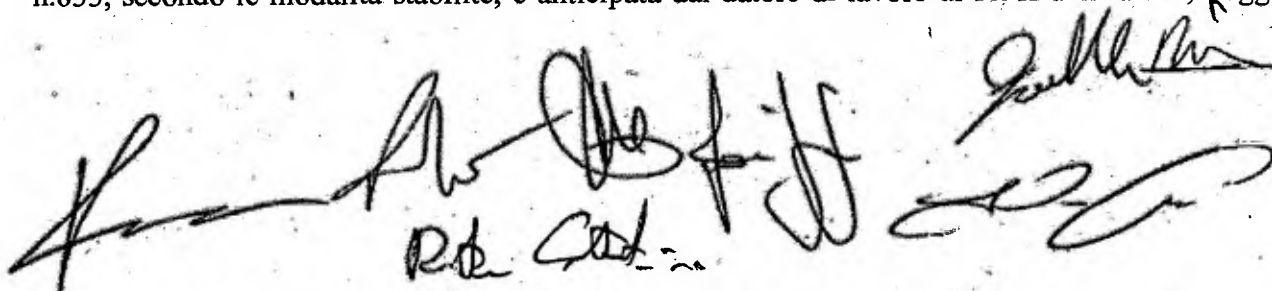
A norma dell'art. 14 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Art. 35 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29



febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, solamente nel caso di malattia di durata uguale o superiore a 5(cinque) giorni. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.13.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

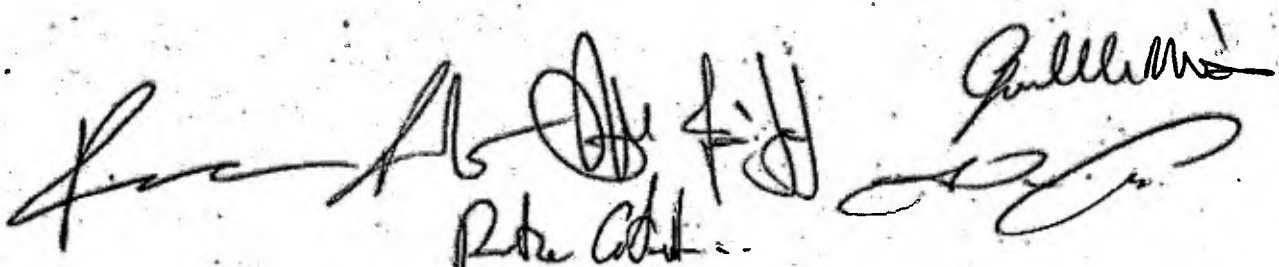
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto. Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario. Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 36 - Trattamento economico infortunio

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a long, flowing signature. In the center, there are several sets of initials, including 'A. B.', 'F. D.', and 'R. C.'. On the right, there is another signature that appears to be 'Gullina'.

In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 180 giorni. Ai sensi dell'art.73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.13 dalla giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 14. - Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per gli apprendisti vigono le stesse misure previste per le altre forme di assunzione. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 37 - Congedo matrimoniale

In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS. Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

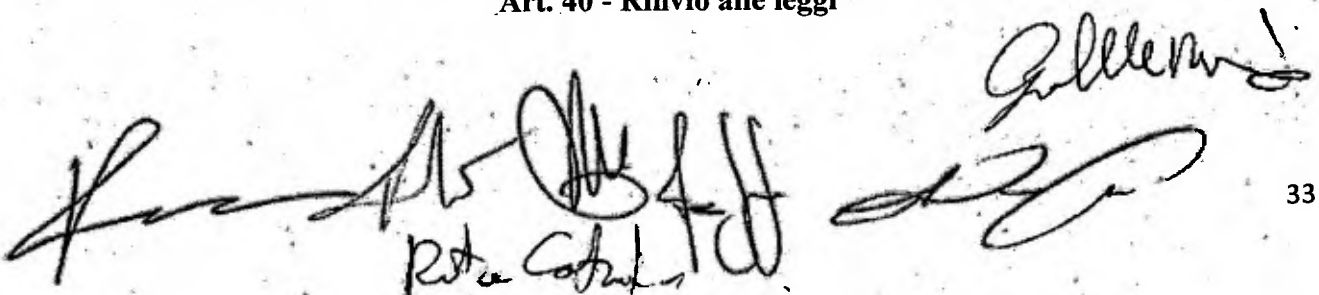
Art. 38 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta. In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

Art. 39 - Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 14.

Art. 40 - Rinvio alle leggi

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a long, flowing signature. In the center, there are several initials, including one that appears to be 'Rosa' and another that looks like 'Cob'. On the right, there is a signature that appears to be 'Guller'.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 41 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

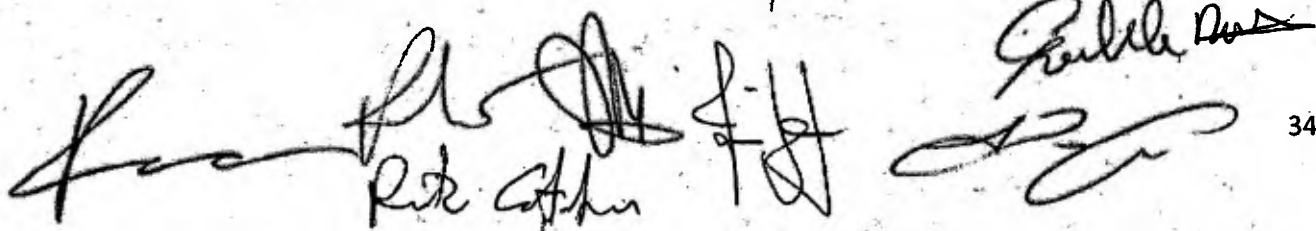
I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità.

Art.42 - Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro, e quindi dalla organizzazione aziendale, e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 14 per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 43 - Lavoro a tempo determinato

La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato deve risultare da un atto scritto e la mancanza dell'apposizione del termine di scadenza deve considerarsi assunzione a tempo indeterminato.



34

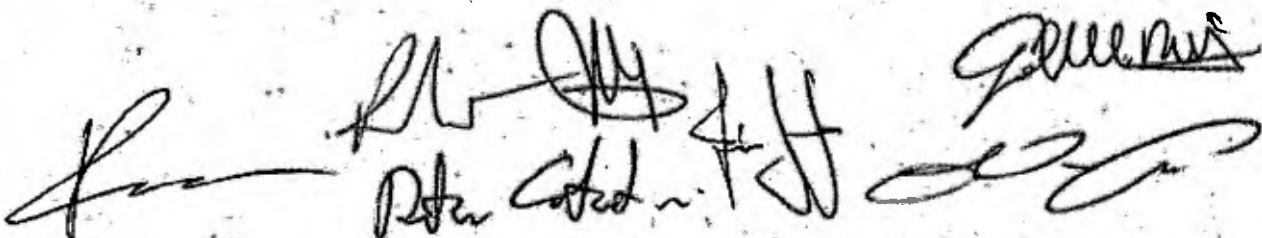
Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, la stipula è consentita nei seguenti casi:

- 1) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee di servizi;
- 2) punte di più intensa attività, derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- 3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione;
- 5) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 6) attività stagionali come definite al punto c) del successivo articolo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
- 7) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;
- 8) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- 9) sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato;
- 10) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
- 11) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
- 12) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

Art. 44 - Durata massima - Deroghe - Precedenze

In applicazione dei commi da 4-bis a 4-sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

- a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio o con l'assistenza di un rappresentante



dell'Organizzazioni sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");

c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1) alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;

2) alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;

3) alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale:

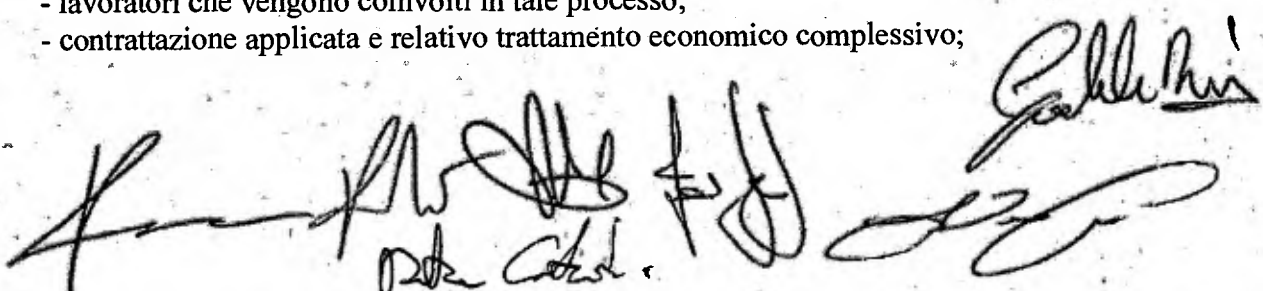
a) il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con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

b) il lavoratore assunto 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, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro 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. 45 - Terziarizzazioni delle attività

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione che riguardino attività svolte dall'azienda stessa che applica il presente contratto e che verrà gestito dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le RSA o le RSU al fine di informarle sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;



- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla prima convocazione e, entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale. Tale confronto dovrà concludersi entro 25 giorni dalla prima convocazione.

Diversamente l'azienda che è iscritta all'E.B.I.E.R. che intenda avviare i processi di terzizzazione o esternalizzazione che riguardino attività svolte da altre imprese appartenenti all'E.B.I.E.R. è esonerata dalla procedura di convocazione delle rappresentanze RSA o le RSU e della procedura del confronto, perché esplicitato dall' E.B.I.E.R. stesso.

Art. 46- Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 12 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità entro il 30 novembre dell'anno precedente; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

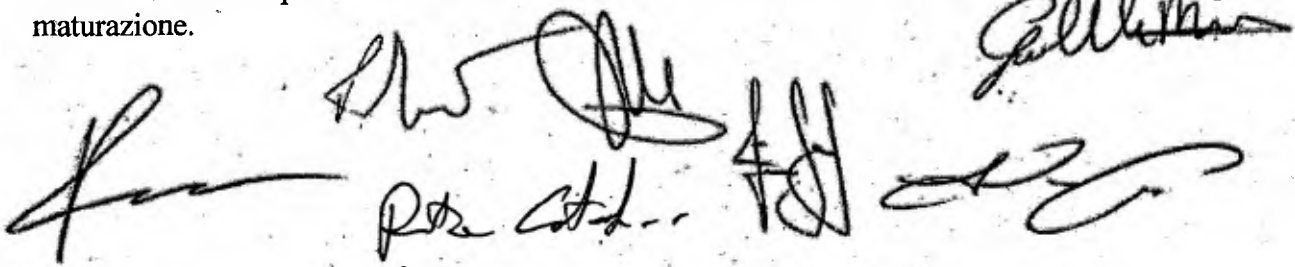
Art. 47 - Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.



Al fine di consentire il confronto con le OO.SS, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analogo comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Art. 48 - Banca delle ore, ferie e permessi

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi; non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 3 giorni.

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

Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi di attività ridotta, il Datore può:

a. intensificare l'orario ordinario con successiva rarefazione (superare l'orario normale di lavoro nel limite di 48 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, accreditando le ore eccedenti in Banca delle Ore con maggiorazione del 5% della RON);

b. recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione;

c. ridurre l'orario di lavoro (rarefazione) a fronte di successiva prevedibile intensificazione (il Datore, potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle ore, senza riconoscere alcuna maggiorazione).

Il limite massimo potrà essere di 168 ore a favore del Datore o del Lavoratore ed il saldo al 31 dicembre dovrà essere riportato nell'anno successivo.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 15% (5% all'atto dell'intensificazione e 10% al momento di chiusura del rapporto).

Su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 20%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 25% (5% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione).

La comunicazione d'intensificazione dovrà avvenire con preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, 24 ore.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti e benefici saranno proporzionati pro-quota.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right.

Le maggiorazioni non concorrono a formare base di calcolo per il TFR e per retribuzioni differite per festività e ferie.

La contrattazione di secondo livello può in ogni caso modificare il limite di cui sopra a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Ferie: Le ferie sono di 28 giornate di calendario, pari a 4 settimane (160 ore lavorative) comprensivi dei relativi sabati e domeniche. Durante il periodo spetta al lavoratore la retribuzione mensile lorda normale.

È facoltà del datore concordare un periodo di ferie consecutivo pari a 3 settimane, il lavoratore ha diritto di precedenza nel fissare la quarta settimana. Le ferie non possono essere frazionate in più di 2 periodi.

È un diritto irrinunciabile e può essere monetizzato solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Il datore può richiamare il lavoratore in servizio, per indifferibili ragioni, fermo restando il diritto del lavoratore di completare il periodo successivamente e al rimborso di spese documentate sostenute per il rientro. Le ferie sono sospese in caso di ricovero ospedaliero o malattia con prognosi superiore a 7 giorni di calendario, qualora il lavoratore abbia assolto agli obblighi di comunicazione e certificazione ed altri adempimenti richiesti. In tal caso, il lavoratore avrà il con diritto del lavoratore al godimento del periodo ferie residuo.

Permessi sindacali: I lavoratori in Aziende con oltre 15 dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea, fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 5 ore retribuite. Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non può essere sostituito da indennità.

Permessi retribuiti. I permessi 40 ore annuali (comprensive delle 32 ore annuali di festività abolite): concesse per brevi permessi retribuiti (senza maggiorazioni) per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori ecc.), attraverso la richiesta con 1 giorno di anticipo, salvo casi necessità e urgenza. In caso di mancata fruizione, il lavoratore ha il diritto alla corrispondente indennità sostitutiva.

Funzioni elettorali: richiesta con almeno un giorno di anticipo e diritto di assentarsi per tutto il giorno corrispondente alle consultazioni elettorali e referendarie. Diritto alla Retribuzione Giornaliera Normale.

Permessi straordinari retribuiti: 1 giorno per evento: per matrimonio del figlio; 2 giorni per evento: per nascita o adozione di un figlio; 3 giorni per anno: decesso o grave infermità documentata di familiari conviventi con il lavoratore; secondo L. n. 52/2001 art. 5: per donatori di midollo osseo.

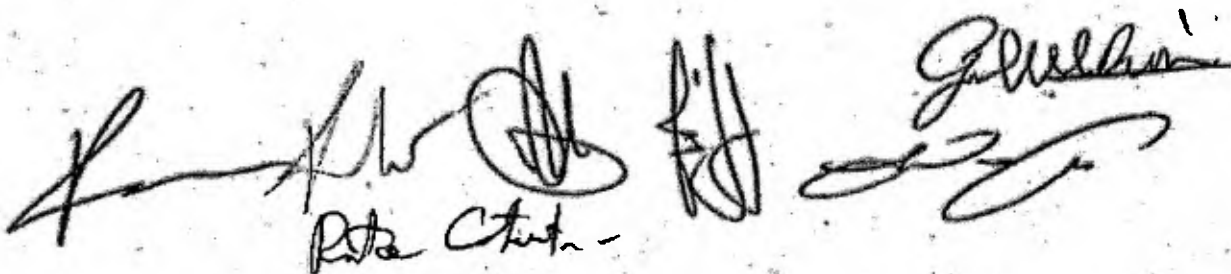
In tutti i casi percepirà la Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazioni.

In casi di forza maggiore il lavoratore potrà concordare congedi retribuiti deducibili anche dai permessi retribuiti spettanti o dalla Banca delle Ore.

Permessi non retribuiti: possono essere concessi al lavoratore 48 ore l'anno di permesso non retribuito, usufruite in gruppi di 8 ore. Per gravi e comprovate esigenze personali e familiari, si può concedere al

lavoratore un periodo di aspettativa, senza corresponsione della retribuzione e, conseguentemente, la non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, salvo l'anzianità di servizio.

Lavoratori studenti. Permesso per il giorno dell'esame: concordando orario di lavoro compatibile con le esigenze Aziendali al fine di agevolare la preparazione agli esami, il lavoro straordinario, in quanto conseguente a evento imprevedibile è considerato obbligatorio. Ai lavoratori che frequentano corsi di diversi da quelli professionali e di formazione. È necessaria la documentazione delle prove di esame. Diritto di percepire la retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to read "Roberto Costa" and another that appears to read "Giuliano".

Congedo per massimo 6 mesi: ai lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 anni presso lo stesso datore di lavoro, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma di laurea e per attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi. Può essere frazionato compatibilmente con i carichi di lavoro, preavviso pari al triplo della sua durata con il limite di mesi 3. Retribuzione e contribuzione non sono previste.

La contrattazione di secondo livello può in ogni caso modificare i limiti di cui sopra a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 49 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori distaccati o comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno totalmente rimborsate dal datore di lavoro.

Il luogo della prestazione lavorativa è un elemento fondamentale del contratto di lavoro subordinato. Per quanto nella maggior parte dei casi la sede di lavoro sia fissa e identificata in modo specifico al momento della stipula del contratto di assunzione, per particolari tipologie di attività o per motivi di formazione del personale può essere richiesto, lo svolgimento della prestazione lavorativa in luoghi differenti rispetto alla normale sede di lavoro contrattualmente definita. In queste ipotesi il datore di lavoro deve valutare se vi sia l'obbligo di erogare trattamenti economici aggiuntivi rispetto alla retribuzione ordinaria che vadano a remunerare il tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere il luogo di temporanea assegnazione e per il rientro.

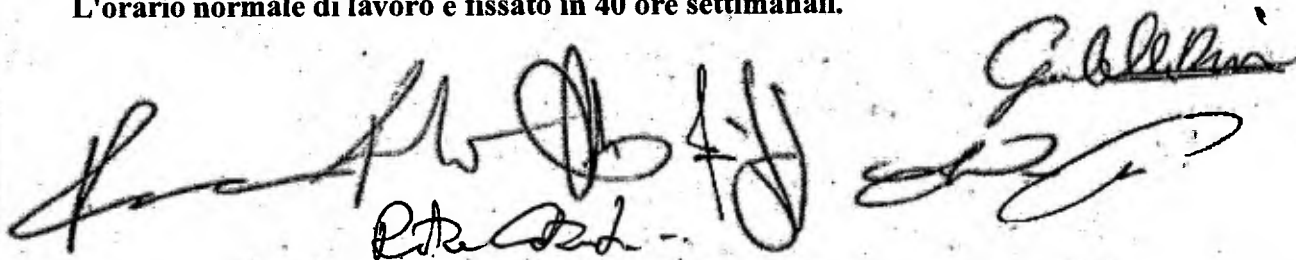
Il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro stabilisce un'integrazione data dall'indice di perequazione determinata in tabella dell'art.14 colonna E, con l'inderogabile disposizione della documentazione che il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro, che la contrattazione di secondo livello può stabilire parametri e limiti di rimborso a fronte di ragionevoli ed obiettivi principi di organizzazione del lavoro, c.d. principio di funzionalità in base al quale, in linea generale, il tempo che il lavoratore impiega per raggiungere il luogo di lavoro non rileva ai fini del computo del monte orario della prestazione lavorativa, tenuto conto che durante il tragitto il dipendente non risponde ad alcuna direttiva né a particolari prescrizioni datoriali, ed è libero di comportarsi indipendentemente da ogni previsione normativa relativa al rapporto di lavoro. La funzionalità del tempo impiegato per portarsi sul luogo di lavoro rispetto alla prestazione deve rappresentare una mera esecuzione degli ordini datoriali e dell'assetto organizzativo aziendale, afferente le modalità operative e logistiche dell'attività.

Art. 50 - Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori di diciotto anni, come da normativa in vigore per i lavoratori minorenni, non potrà superare le 8 (otto) giornaliere e le 40 (quaranta) settimanali, e non potrà protrarsi oltre le ore 22.00, fatto salvo le ore obbligatorie durante il periodo scolastico.

Art.51 - Orario normale di lavoro e fissazione dell'orario

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.



La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, diversamente per i lavori con turnazione per ogni periodo di sette giorni, le 56 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a dodici mesi. La contrattazione di secondo livello può in ogni caso elevare il limite di cui sopra a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate nella contrattazione di secondo livello.

In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di venti dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, alla scadenza del periodo di riferimento di cui ai punti precedenti, con le modalità di comunicazione specificate nella contrattazione di secondo livello, la direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio.

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, previa consultazione con le RSU e RSA e se necessario con OO. SS. Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere previsti nella contrattazione di secondo livello in alternativa dovranno essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Art. 52 - Lavoratori discontinui

Non è prevista la durata normale del lavoro, potendo stabilire una percentuale inferiore al 2,5% per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

- 1) custodi, badanti, colf, babysitter;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri, addetti alle pulizie;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) uscieri, scaffalisti;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;

L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

Art. 53 - APPRENDISTATO

Le parti, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea, alla luce delle nuove normative introdotte, ritengono che l'istituto dell'apprendistato sia un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile. Le norme vigenti in materia (legge n. 30/2003, D. Lgs. n. 276/2003 e legge n. 80/2005) hanno modificato la previgente disciplina. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione,

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;



c) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale.

Secondo il D. Lgs. 81/2015 (art. 43), possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale (cosiddetto "apprendistato di primo livello") i soggetti della fascia d'età compresa tra i 15 e i 30 anni, non compiuti, in tutti i settori di attività.

Per gli iscritti nei percorsi di istruzione secondaria superiore si può stipulare a partire dal secondo anno di scuola.

Durata dell'apprendistato

1) La durata del periodo formativo varia in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire, in ogni caso non può essere inferiore ai 6 mesi.

Il Decreto Interministeriale del 12/10/2015, che definisce gli standard formativi che costituiscono i livelli essenziali delle prestazioni, stabilisce che la durata massima sia così articolata:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005;
- e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;
- f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

2) La durata del contratto di apprendistato può essere prorogata fino ad un anno, per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo individuale, nei seguenti casi:

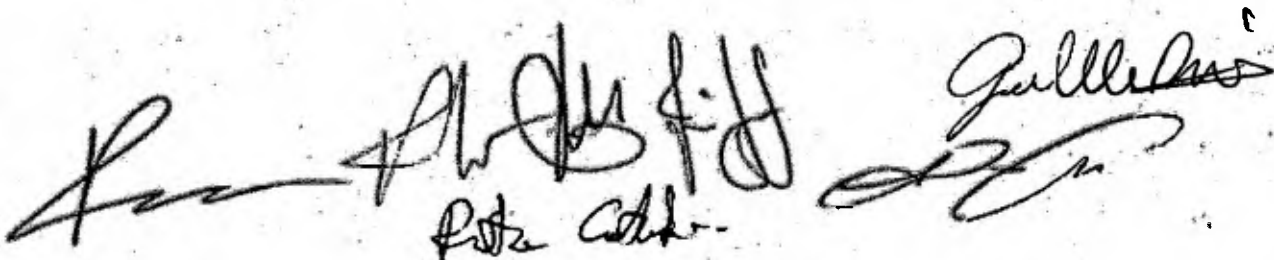
- a) nel caso in cui l'apprendista abbia concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, lettere a) e b), per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annual integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005;
- c) nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

3) La durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

4) La durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca non può essere inferiore a sei mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

5) La durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a sei mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Art. 54 - Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a long, sweeping signature. In the center, there are initials that appear to be 'A. J. F. J.' with 'Pete' written below them. On the right, there is another signature that looks like 'Giuliano' with some scribbles underneath.

Il contratto di apprendistato del tipo a) è strettamente correlato alla riforma dell'ordinamento scolastico previsto dalla legge n. 53/2003. Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso appunto il rapporto di lavoro e l'assolvimento dell'obbligo formativo per almeno dodici anni e fino al compimento della maggiore età. Questa forma di apprendistato è destinata ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età e ha una durata non superiore a 3 (tre) anni; comunque, la durata sarà "mobile" nell'arco temporale considerato, nel senso che andrà determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi conseguiti ed all'accertamento dei crediti formativi conseguiti con la legge n. 53/2003. A tale riguardo, è bene ricordare che è stato pubblicato, sul supplemento ordinario n. 175 alla Gazzetta Ufficiale n. 257 del 4 novembre 2005, il D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, che cambia la struttura delle scuole superiori ed istituisce otto nuovi licei definendo, al contempo, le linee generali per il sistema della formazione in alternanza con il lavoro. La riforma andrà in vigore a partire dall'anno scolastico 2007-2008. Il contratto di apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale. L'apprendistato di tipo a) è disciplinato dalle regioni o dalle province autonome in accordo con il Ministero del lavoro e il Ministero della pubblica istruzione e sentite le Organizzazioni sindacali.

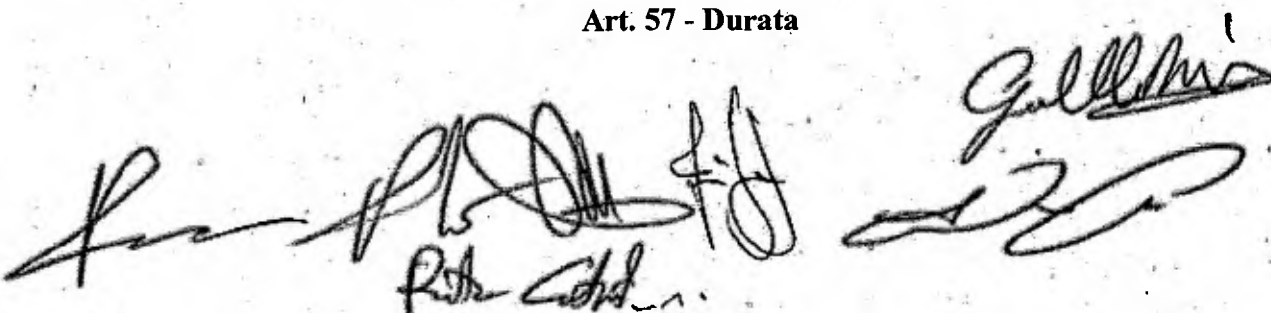
Art. 55 - Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di formazione

L'apprendistato cosiddetto di tipo b) mira al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, ovvero di un titolo di studio universitario, ovvero di un percorso di alta formazione. Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore. Possono essere assunti, tuttavia, anche soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno di età a condizione che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003. La durata di questa tipologia contrattuale viene stabilita dalle regioni in accordo con le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'università e altre istituzioni formative.

Art. 56 - Il contratto di apprendistato professionalizzante

Lo scopo dell'apprendistato di tipo c), è di far acquisire al lavoratore non un titolo di studio nell'ambito del sistema "istruzione", ma una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base tecnico-professionali. Infatti, questa forma d'apprendistato non è legata, come le altre due tipologie d'apprendistato, alla necessità dell'apprendista di completare la scuola dell'obbligo o diploma o alte professionalità. La regolamentazione del contratto d'apprendistato professionalizzante è demandata alle regioni e alle province autonome in accordo con le Organizzazioni sindacali. Tuttavia, in attesa dell'emanazione della normativa da parte delle regioni e delle province autonome, la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi di categoria stipulati da Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro (art. 14-bis, L. n. 80/2005 di conversione del D.L. n. 35/2005, G.U. n. 111 del 14 maggio 2005 che ha modificato l'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003 prevedendo il comma 5-bis).

Art. 57 - Durata



La durata massima del periodo d'apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi, ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissate:

Livelli	Durata complessiva mesi	Durata complessiva dei periodi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi	proroga periodo mesi
1°	60	48	20	12	16	12
2°	60	48	20	12	16	12
3°	60	48	20	12	16	12
4°	60	48	20	12	16	12
5°	60	48	20	12	16	12
6°	54	42	20	12	10	12
7°	52	40	20	12	8	12
8°	48	36	20	12	4	12

Art. 58 - Inquadramento e trattamento economico

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così fissati:

Retribuzione apprendistato

Tabella retributiva:

- 1° anno di apprendistato: 12 mesi al 65%
- 2° anno di apprendistato: 12 mesi al 75%
- 3° anno di apprendistato: 12 mesi al 85%
- 4° anno di apprendistato: 12 mesi al 90%.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione. E' demandata alle parti stipulanti la contrattazione di 2° livello, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite dalla predetta contrattazione.

Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge n. 25/1955 e dalla legge n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli apprendisti saranno assicurati:

- a) per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b) per gli assegni al nucleo familiare;
- c) per la malattia e la maternità;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right that appears to read 'Galle...'. Below the signatures, the name 'Roberto Costa' is partially visible.

d) per infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Saranno esclusi, salvo diversa previsione legale in deroga, da:

- trattamenti d'integrazione salariale;
- fondo di garanzia t.f.r.;
- indennità di disoccupazione.

Art. 59 - Assunzione

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore a 6 anni. Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'apprendista, si fa riferimento all'art. 32 del presente C.C.N.L. Per l'assunzione degli apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

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

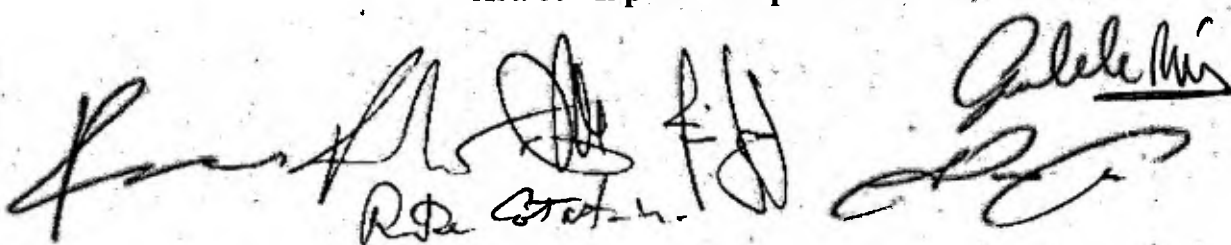
L'azienda potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

Se nei diciotto mesi precedenti sono scaduti meno di tre contratti d'apprendistato, l'azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

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

Art. 60 - Il periodo di prova - diritti



L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 16 del presente C.C.N.L. validi per il livello finale di qualificazione dell'apprendista. Entro il termine del periodo di prova le parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro, in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del lavoratore, deve essere scritto e firmato dal dipendente al momento della stipula del contratto.

I diritti:

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e del contratto per gli apprendisti di uguale qualifica che abbiano superato il patto di prova. E' ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione. La malattia dell'apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni. La sospensione proroga in ugual modo la durata del patto di prova. In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni. La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate da una comunicazione scritta che il datore invierà all'apprendista prima del compiersi del termine del patto. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 61 - Proporzione numerica

Un datore di lavoro nel numero di apprendisti da assumere non può superare il 200% dei dipendenti qualificati. Se un datore di lavoro ha alle proprie dipendenze dipendenti qualificati in numero inferiore o pari a tre, potrà assumere al massimo sei apprendisti.

Art. 62 - Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente accordo. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante, promuovendo l'alternanza scuola lavoro.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

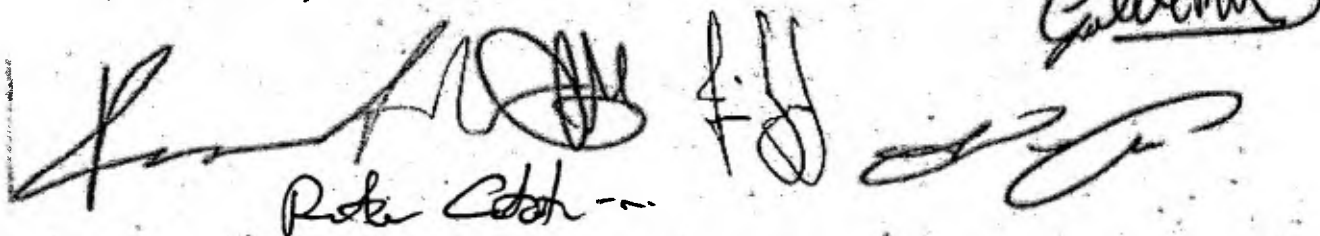
Le attività formative a carattere trasversale dovranno perseguire gli obiettivi formativi, così come articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- 1) contenuti e competenze, accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo;
- 2) competenze relazionali;
- 3) organizzazione ed economia;
- 4) disciplina del rapporto di lavoro;
- 5) sicurezza sul lavoro.

Le attività a carattere tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) competenze di settore:

- 1) conoscere le caratteristiche del settore;



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are four distinct signatures. The first is a long, sweeping signature. The second is a more compact signature. The third is a signature that appears to be 'F. J.'. The fourth is a signature that appears to be 'Galelelli'.

- 2) conoscere l'azienda di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
- 3) saper operare nel rispetto delle norme legali e delle buone prassi in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di rispetto della riservatezza dei dati personali;
- 4) conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni dei servizi, di processo e nel contesto operativo.

b) competenze di aree:

- 1) conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione dei servizi;
- 2) sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- 3) saper operare in un contesto orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;
- 4) conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- 5) conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- 6) conoscere i sistemi di tutela del consumatore;
- 7) conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
- 8) conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari (ore effettivamente richieste dalla missione).

c) competenze di profilo:

- 1) riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- 2) conoscere gli elementi qualificati per il buon livello dei servizi;
- 3) saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni e materiali;
- 4) leggere ed interpretare la documentazione tecnica-amministrativa dell'azienda (quanto richiesto dalla mansione);
- 5) saper utilizzare i principali software applicativi;
- 6) saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale;
- 7) saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche;
- 8) conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita dei servizi (quanto effettivamente richiesto dalle mansioni);
- 9) saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita dei servizi (quanto effettivamente richiesto dalle mansioni);
- 10) conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

La formazione per l'apprendista professionalizzante è erogata per tutte le qualifiche di cui all'art. 12 del presente C.C.N.L.

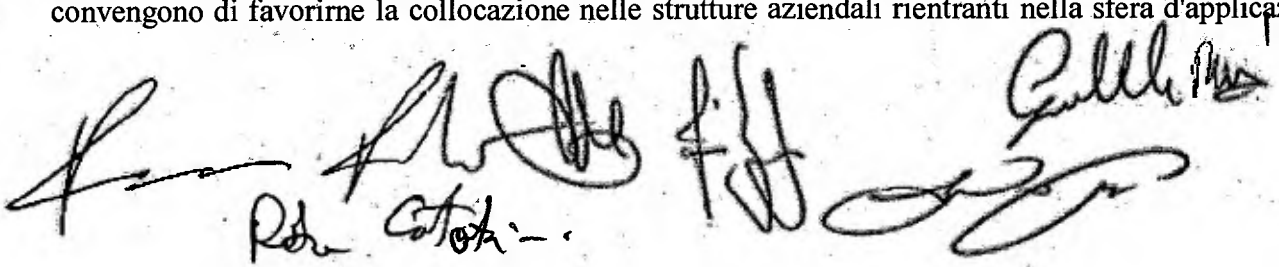
Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie il presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni, province ed Associazioni datoriali e sindacali competenti per territorio.

Art. 63 - LAVORATORI INVALIDI O DIVERSAMENTE ABILI

Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e il presente C.C.N.L.

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone a validità ridotta in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera d'applicazione



Four handwritten signatures are visible at the bottom of the page, representing the signatories to the agreement.

della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'azienda e qualora presente la R.S.A., verificheranno, congiuntamente, le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non siano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa dell'azienda, si attiveranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in un'altra unità.

A livello territoriale, si studieranno le iniziative idonee, affinché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici atti a formare ed immettere nel mercato del lavoro soggetti diversamente abili, favorendone l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

Art. 64 - OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale o provinciale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal fine, saranno costituiti Comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

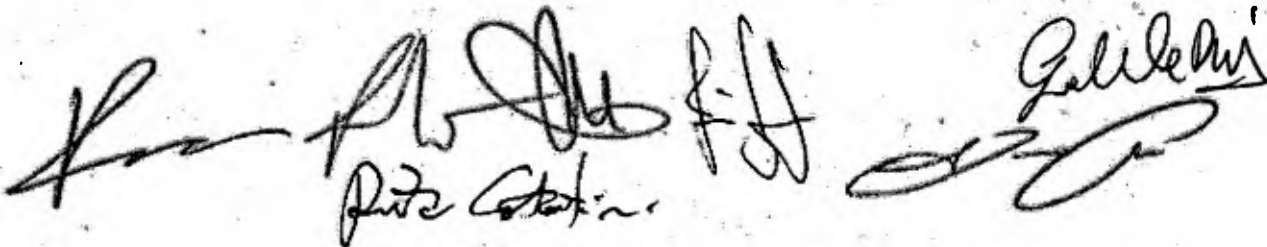
Art. 65 - OCCUPAZIONE STRANIERI E FORMAZIONE

Le parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio del nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla promozione d'interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

Le parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso a tutte le forme d'impiego previste dal presente C.C.N.L. compatibilmente con le condizioni legali di soggiorno in Italia, del cittadino straniero.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante le ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare agli Enti di formazione paritetici, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., un ruolo attivo anche per ottenere finanziamenti atti a:

- 1) razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
- 2) attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;
- 3) attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizione dei fondamentali principi civici del nostro ordinamento (doveri e diritti del cittadino);



4) promuovere l'alternanza scuola lavoro, stipulando convenzioni per l'istruzione per tutti i cicli di istruzione, scuola primaria, scuola secondaria di primo e secondo grado ed istruzione superiore, quali universitaria e di ricerca.

Gli Enti di formazione dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

- a) la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
- b) la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
- c) l'attuazione dei programmi di formazione civica.

Gli Organismi bilaterali possono ai sensi dell'art. 4, comma 1, del D. Lgs. n. 286/1998 stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali ed agli stages e/o tirocini formativi.

Art. 66 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 67 - DIMISSIONI

La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta e controfirmata dal dipendente. Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma. L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena di decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del C.C.N.L. o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del t.f.r.. Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del t.f.r.

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente C.C.N.L sono:

Classificazione del personale	Fino a 5 anni d'anzianità	Fino a 10 anni d'anzianità	Oltre i 10 anni d'anzianità
Livelli 1° e 2°	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livelli 3° e 4°	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 5° e 6°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
Livello 7° e 8°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle with the name 'Roberto...', and a signature on the right with the name 'Giuseppe...'. There are also several initials scattered around.

Art. 68 - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro. Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, instaurato con soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi 18 mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno 3 mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori. Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Contratti di reinserimento possono essere stipulati anche con soggetti con cui siano intercorsi, negli ultimi 18 mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, della durata complessiva non inferiore a 3 mesi, con la stessa azienda o con altre del settore od aziende in rete.

Art. 69 - Progetto di formazione

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

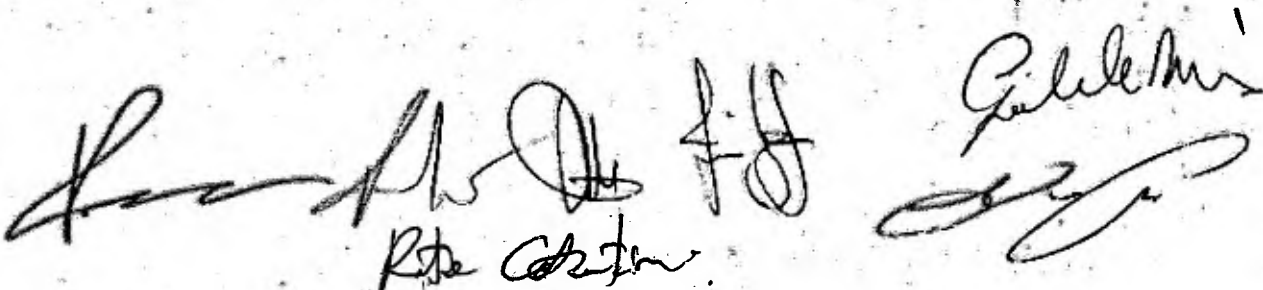
Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione Nazionale dell'Ente Bilaterale oppure competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme di cui al presente articolo.

Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Art. 70 - Inquadramento

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a long, flowing signature. In the center, there are several sets of initials, including 'R. C.', 'F. J.', and others. On the right, there is a signature that appears to be 'G. M.' followed by another signature.

L'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Nell'ipotesi di reinserimento, l'inquadramento sarà di un livello inferiore a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Art. 71 - Durata

La durata del contratto di inserimento non può essere superiore ai 18 mesi, elevabili fino a 36 mesi per l'assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per i contratti di reinserimento la durata può essere ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei 18 mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi; la durata può essere inoltre ridotta dalla contrattazione integrativa, ma non al di sotto dei 12 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale, l'orario di lavoro non potrà avere una durata inferiore al 50% del normale orario di lavoro, ferme restando le ore di formazione previste.

Art. 72 - Attività formativa

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per il contratto di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento (comprese nell'orario normale di lavoro), ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.


Art. 73 - Trasformazione del rapporto

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Art. 74 - Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare deve:

- a) osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze;
- b) svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di legge, del presente C.C.N.L. e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'azienda stessa;
- d) evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dall'esigenza di correttezza fiduciaria nel rapporto di lavoro;
- e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;



- f) evitare nella maniera più assoluta di accedere all'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente C.C.N.L. o da disposizioni datoriali o legislative;
- g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente C.C.N.L e con le leggi vigenti.

Art. 75 - Disposizioni disciplinari

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti nei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà essere presa entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

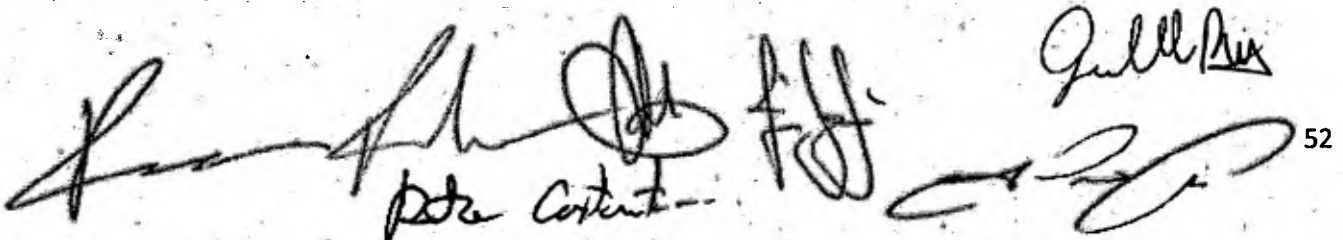
- a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro od i compiti che rientrano nelle declaratorie e/o nei profili del proprio livello;
- d) si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- e) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora.

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

- a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c) non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;
- d) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria di più grave provvedimento.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

- a) assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni consecutivi od oltre 4 (quattro) giornate nell'anno solare;



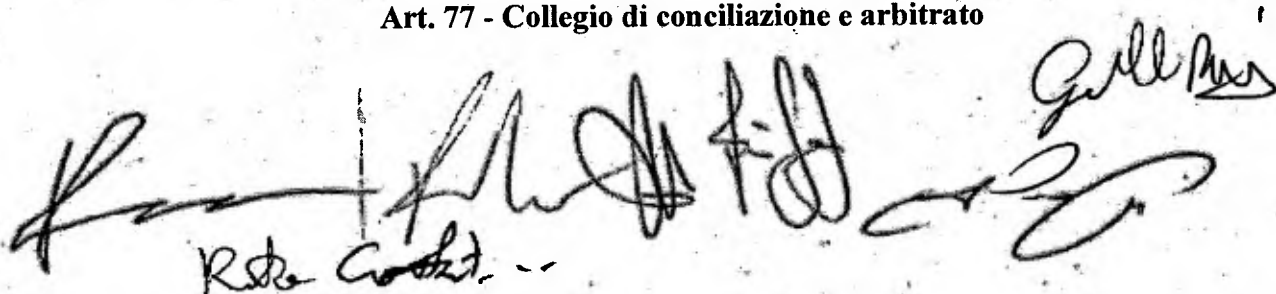
- b) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 74;
 - c) recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
 - d) abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
 - e) esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - f) il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
 - g) la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
 - h) mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;
 - i) abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;
 - j) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
 - k) comprovate molestie sessuali;
 - l) per riconosciuto e grave comportamento di "mobbing";
 - m) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.
- I proventi delle multe dovranno essere versati al fondo di assistenza per il sostentamento e l'integrazione al reddito istituito presso l'E.B.I.E.R..

Art. 76 – Licenziamenti

Fermo restando l'ambito d'applicazione della L. n. 604/1966, come modificata dall'art. 18 della L. n. 300/1970 e della L. n. 108/1990, l'azienda può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione del personale;
 - 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
 - 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a) insubordinazione od offese gravi verso i superiori;
 - b) furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c) qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali.
- Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni. Nel caso in cui l'azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale. Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.
- Gli articoli del presente Titolo LVIII, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, 1° comma, della L. n. 300/1970 dovranno comunque essere affissi nei locali e/o uffici di lavoro, unitamente ad eventuale codice di comportamento aziendale.

Art. 77 - Collegio di conciliazione e arbitrato



È istituito, oltre quello già costituito dall'E.B.I.E.R., a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente Contratto.

Il Collegio è composto da tre membri:

- uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Associazione datoriale territorialmente competente;
- uno designato dall'organizzazione sindacale dei lavoratori territorialmente competente;
- un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalla Giunta Nazionale dell'E.B.I.E.R..

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione datoriale. L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento. Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 78 – Cassa di Assistenza Sanitaria

Questo CCNL prevede l'istituzione della Cassa di Assistenza Sanitaria denominata "ASDIR" offrendo varie opzioni di adesione agli associati. L'istituzione di una Cassa di assistenza sanitaria atta a rappresentare una scelta comoda e vantaggiosa per la creazione di una integrazione privata al Servizio Sanitario Nazionale. - Un beneficio fiscale verrà accordato ai datori di lavoro che verseranno i contributi di assistenza sanitaria ad una Cassa avente esclusivamente finalità assistenziale. Tutte i dettagli e la specifica contrattazione riguardo alla Cassa "ASDIR" verranno integrati immediatamente a codesto C.C.N.L. non appena definiti e regolarmente registrati.

Art. 79 - Trattamento di sostegno al reddito - Fondo di solidarietà bilaterale – "FISB"

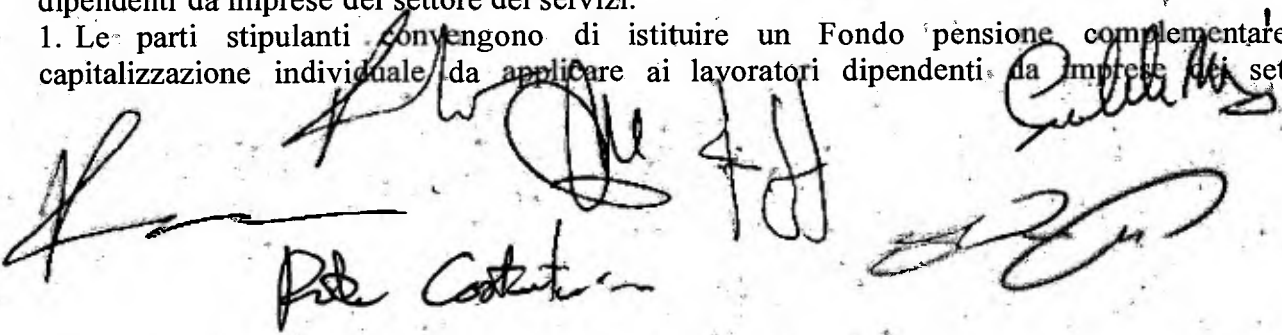
È costituito il FISB, Fondo integrativo di solidarietà bilaterale di cui all'art. 26 del D.Lgs.148/2015 ed il Fondo di solidarietà bilaterale alternativo di cui all'art. 27 del D.Lgs.148/2015, al fine di assicurare ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa nonché in caso di cessazione del rapporto di lavoro, regolato da apposito Regolamento approvato dall'E.B.I.E.R..

Una volta riconosciuta una prestazione a sostegno del reddito, erogata direttamente o per tramite dall'E.B.I.R. o direttamente dall'impresa in rete, da parte del contratto collettivo di riferimento o dal contratto di secondo livello la prestazione rappresenta un diritto contrattuale del singolo lavoratore.

Art. 80 - Previdenza Complementare, Assistenza Integrativa

A) Il presente CCNL istituisce la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti da imprese del settore dei servizi.

1. Le parti stipulanti convengono di istituire un Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale da applicare ai lavoratori dipendenti da imprese dei settori



riguardanti il presente contratto;

2. L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore ad un mese, cui si applichi il CCNL per i dipendenti delle imprese dei settori del presente contratto;

3. Le imprese e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;
- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'impresa e euro 3,62 a carico del lavoratore.

4. Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

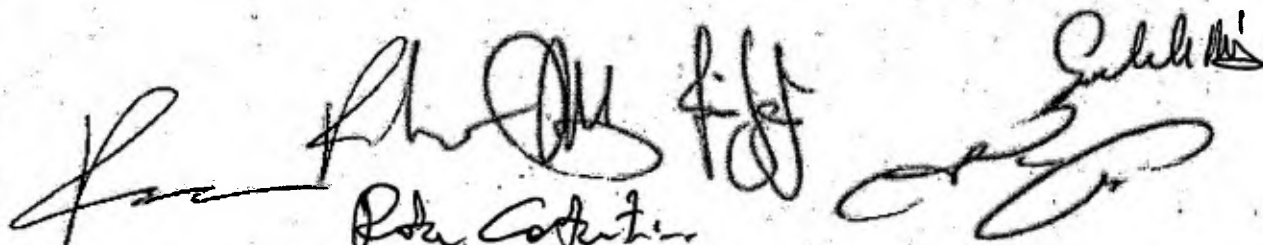
5. L'Ente bilaterale nazionale potrà svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potrà facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.

B) Le parti intendono integrare il Servizio Sanitario Nazionale con prestazioni aggiuntive obbligatorie cui provvederà L'Ente Bilaterale attraverso l'individuazione di un Fondo convenzionato cui aderiranno i lavoratori. I servizi verranno garantiti con il contributo economico di cui alla Tabella 2 del punto C);

C) Contributo obbligatorio in favore dell'E.B.I.E.R..

I contributi a favore dell'E.B.I.E.R. di cui alle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1): Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.



Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di 1° e 2° livello}	0,20 % retribuzione lorda
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di 1° e 2° livello}	0,20 % retribuzione lorda
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	0,40 retribuzione lorda

Tabella 2): Contribuzioni per le prestazioni integrative al S.S.N. ai Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità)	10 euro
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità)	2 euro
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	12 euro

Pertanto, le imprese ed i lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria lo 0,20% e 0,20% per la bilateralità e 12 euro per l'Assistenza Sanitaria.

I versamenti di cui alle Tabelle 1) e 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro

[Handwritten signatures and initials]

D. C. Antonini

contratto di dipendenza. Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 2) maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'EBIER, al lavoratore dipendente qualora l'impresa non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali, in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti. Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'Ente bilaterale con apposito regolamento. Le prestazioni ed i servizi resi dall'Ente bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL. Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, l'Ente bilaterale può destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria. I contributi di cui alla Tabella 2) possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art. 81 - Omissione delle quote

Le quote dovute alla tabella 1 e 2 sono parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'impresa che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere per singola voce al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di valore economico maggiorato del 20%. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura "mancata adesione all'Ente Bilaterale".

Art. 82 - ALTERNANZA SCUOLA LAVORO E FORMAZIONE

Formazione professionale

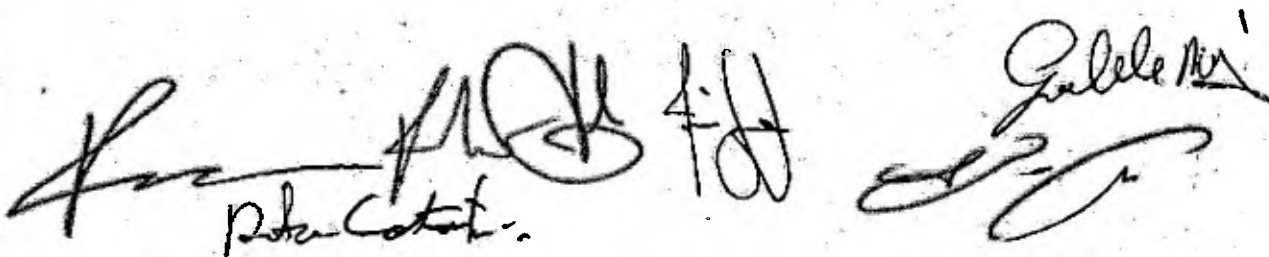
L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.

La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali.

I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.

Il sistema dell'ente bilaterale nazionale nelle sue articolazioni, ha assunto come priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.



Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando nell'ente bilaterale nazionale la sede idonea per l'esame delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

In conseguenza di ciò, le Parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato l'obiettivo di ampliare la rete dell'ente bilaterale e il suo ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite l'ente bilaterale, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Formazione continua:

Le parti, considerato che i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti, convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al costituito fondo interprofessionale FONDO FIER.

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete dell'ente bilaterale nazionale e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Art. 83 – Fondo per la Formazione FIER

Il Fondo di pertinenza è quello costituito già dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro presso l'E.B.I.E.R., firmatari anche del presente C.C.N.L. denominato: FIER - FONDO INTERPROFESSIONALE IMPRESE ED ENTI IN RETE.

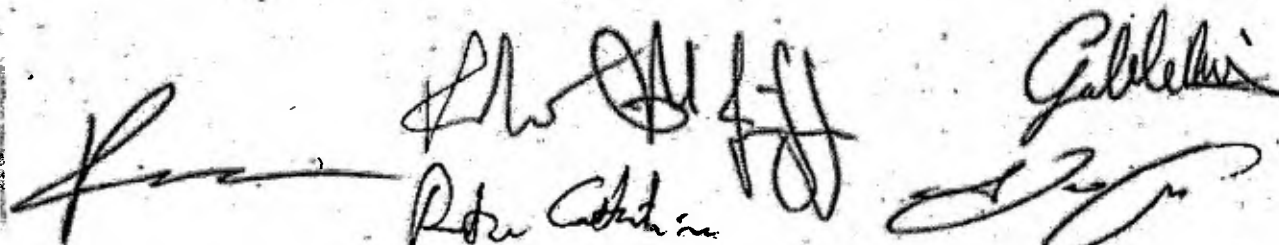
Art. 84 - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

A - la definizione delle "Aziende di stagione"

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

B - Contratti a termine ed aziende di stagione: la proroga del contratto

L'apposizione del termine al rapporto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.



Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

C - Contratti a termine ed aziende di stagione: disciplina applicabile

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'impresa di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa o giustificato motivo

Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale. Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

D - Contratti a termine: il periodo di prova

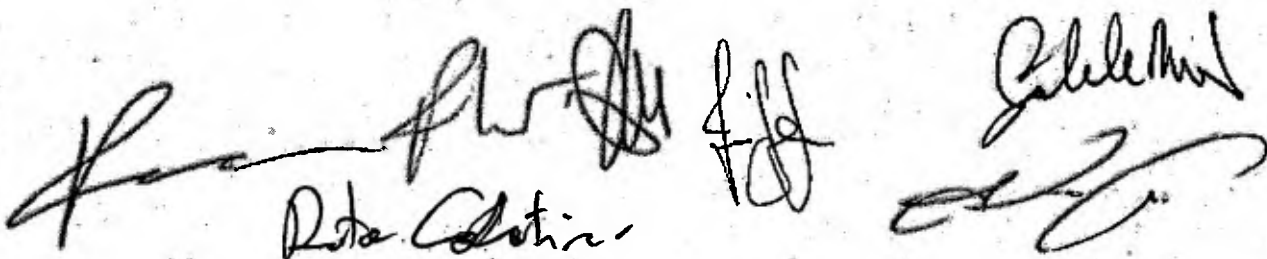
Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda in due precedenti rapporti di durata superiore a 15 giorni.

E - Contratti a termine ed aziende di stagione: la chiusura dell'esercizio o la diminuzione del personale

Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

F - Contratti a termine ed aziende di stagione: l'indennità in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine

Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.


Rita Coltrani

G - Contratti a termine ed aziende di stagione: la determinazione del periodo di ferie e delle mensilità aggiuntive

Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima in proporzione al periodo di lavoro prestato. Sono esclusi eventuali riconoscimenti di permessi maturati per Rol ed ex festività.

H - Contratti a termine ed aziende di stagione: la trattenuta sulla retribuzione in caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà pari a quanto dovuto per il periodo non prestato.

Art. 85 - COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Normativa di riferimento

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

L'articolo 2, comma 1, del summenzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore. L'articolo 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex articolo 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato.

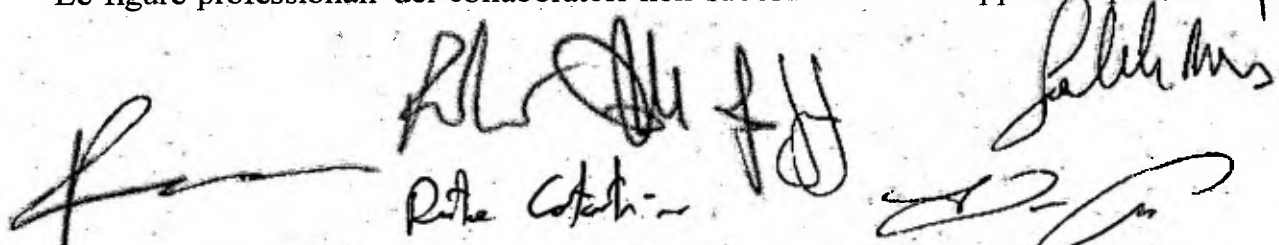
A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle imprese aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2, comma 2, D.lgs. 81/2015.

I. Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle imprese aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

II. Profili professionali

Le figure professionali dei collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo



sono quelle adibite a:
attività di alto contenuto tecnologico;
attività di controllo e coordinamento;
attività specializzate;
attività amministrative;
attività d'ordine.

Nello specifico dei settori aziendali, la contrattazione aziendale di secondo livello potrà individuare le singole mansioni.

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex articolo 409, punto 3, c.p.c.

In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive.

III. Parte economica

(Corrispettivo minimo) - Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

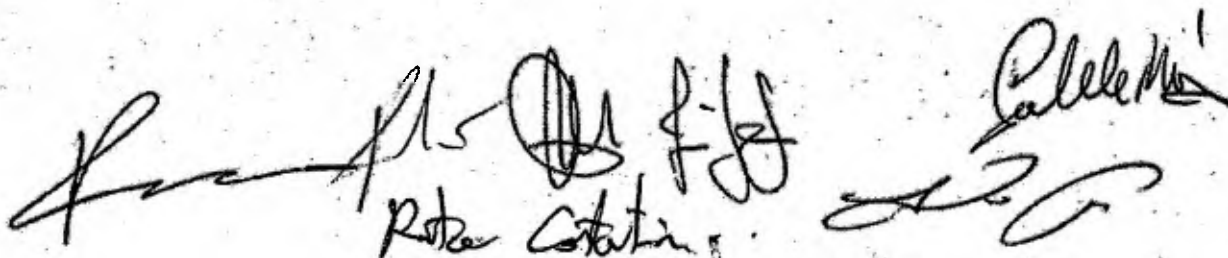
La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

Con l'art. 2, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015, il legislatore ha inteso subordinare la possibilità di sottoscrivere contratti di collaborazione coordinata e continuativa in deroga al comma, 1 dell'art. 2, per i quali, dunque, trova applicazione la disciplina del lavoro autonomo, al requisito che tali contratti siano stipulati nell'ambito ed in esecuzione di accordi collettivi nazionali, sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano una disciplina specifica riguardo al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Le Parti sociali che sottoscrivono il presente accordo collettivo nazionale, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle imprese che aderiscono al presente CCNL, prevedono una regolamentazione specifica per i lavoratori che nella modalità della collaborazione coordinata e continuativa, svolgono attività di alto contenuto tecnologico, attività di controllo e coordinamento, attività specializzate, attività amministrative ed attività d'ordine.

Art. 86 - Profili professionali - Autonomia del Collaboratore - Luogo e Coordinamento della prestazione



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials that appear to be 'Rota' and 'Costa'. On the right, there is another large, stylized signature.

L'individuazione delle figure professionali è demandata sia alla contrattazione collettiva di secondo livello sia tramite l'Ente bilaterale già costituito dai sottoscrittori del presente C.C.N.L. che ne certifica il contratto tra il lavoro autonomo e l'azienda committente.

In relazione all'oggetto del contratto, il Collaboratore è tenuto a gestire la propria attività entro il termine prestabilito, determinando autonomamente il ritmo di lavoro.

Il Collaboratore incaricato di svolgere le mansioni indicate nel contratto individuale dal Committente è considerato autonomo esclusivamente nel caso in cui possa unilateralmente e discrezionalmente determinare la collocazione temporale della propria prestazione, ferma restando la possibilità per il Committente di individuare determinate fasce orarie di utilizzo delle attrezzature/strumenti aziendali. Il Collaboratore, compatibilmente con gli impegni assunti e per le attività che non siano in concorrenza o contrasto con quelle oggetto del contratto, può prestare anche in favore di terzi la propria attività sia autonoma sia subordinata. Il Collaboratore può decidere, anche nel rispetto di forme concordate di coordinamento, anche temporale, della prestazione: se eseguire la prestazione ed in quali giorni lavorare; a che ora iniziare ed a che ora terminare la prestazione giornaliera.

Resta ferma la possibilità per le parti del contratto individuale di stabilire nel reciproco interesse:

- La preventiva individuazione - su base settimanale o mensile - da parte del Collaboratore di uno o più giorni e della relativa fascia oraria in cui intenda rendere la prestazione;
- L'avviso (senza che vi sia alcun obbligo di giustificazione/autorizzazione) del Collaboratore al Committente di eventuale non presenza nel giorno e nella fascia oraria identificati in modo tale da consentire al Committente di organizzarsi;
- Le preventive indicazioni da parte del Committente sulle modalità di gestione degli spazi etc.

Il Committente può indicare nel contratto la sede nella quale il Collaboratore dovrà svolgere - nel rispetto delle norme di sicurezza ivi adottate - la propria prestazione.

L'utilizzo degli strumenti di proprietà del Committente dovrà essere strettamente connesso con l'attività lavorativa; è fatto divieto al Collaboratore di un uso diverso da quello per cui sono stati messi a disposizione.

Il Committente all'inizio del rapporto di collaborazione (e, se necessario, anche durante lo stesso) potrà fornire indicazioni ed istruzioni di massima al Collaboratore sull'attività da svolgere e su come effettuare la prestazione.

Nell'eventualità in cui siano stati adottati specifici regolamenti (procedurali, di sicurezza, etc.) gli stessi saranno consegnati al Collaboratore al momento della sottoscrizione del contratto perché agisca coerentemente con essi. In nessun modo essi possono alterare, annullare o sminuire i principi e le disposizioni contenuti nel presente contratto collettivo.

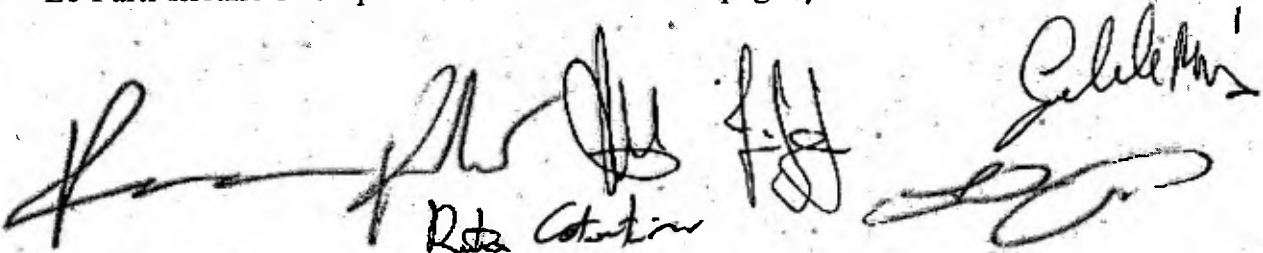
È in ogni caso escluso sia l'esercizio del potere disciplinare sia l'esercizio del potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art. 87 - COMPENSI-OBBLIGO DI RISERVATEZZA - ESTINZIONE DEL RAPPORTO

A - COMPENSI

Le Parti stabiliscono che i compensi minimi sono individuati sulla base dei minimi tabellari del presente CCNL.

Le Parti fissano i compensi minimi in valori di paga oraria lorda, ma riconoscono altresì la



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the name 'Rita Antonini' written below one of the signatures.

possibilità di optare per il pagamento su quota giornaliera o mensile di seguito riportati:

TABELLA A	Paga oraria lorda
1° livello	9,50
4° livello	8,00
5° livello	7,00
8° livello	4,00
TABELLA B	Paga giornaliera lorda
1° livello	47,50
4° livello	40,00
5° livello	35,00
8° livello	20,00
TABELLA C	Paga mensile lorda
1° livello	1092,50
4° livello	920,00
5° livello	805,00

La quota giornaliera deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere, eventuali ore eccedenti dovranno essere retribuite in più in base alla paga oraria lorda.

La quota mensile deve essere garantita e corrisposta in relazione ad attività lavorativa non superiore a n. 5 (cinque) ore giornaliere e n. 23 (ventitré) giornate mensili, eventuali ore o giorni eccedenti dovranno essere retribuiti in più in base alla paga oraria o giornaliera.

Non matureranno quindi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Al fine di incentivare i Collaboratori ad una maggiore produttività, il Committente può - del tutto discrezionalmente - stabilire mensilmente un extra bonus, legato al raggiungimento degli obiettivi.

B- OBBLIGO DI RISERVATEZZA

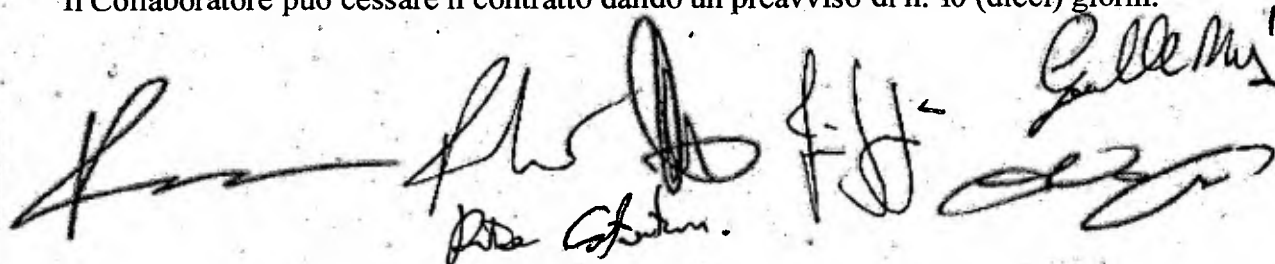
Per tutta la durata del contratto di collaborazione, il Collaboratore sarà tenuto al più scrupoloso riserbo e segreto professionale su qualsiasi dato e/o informazione di cui verrà a conoscenza ed, in particolare, nei riguardi di società concorrenti.

C - ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Il Committente può recedere dal contratto di collaborazione prima della scadenza del termine dedotto nel contratto individuale nei seguenti casi:

Per giusta causa e senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono giusta causa di recesso: gravi inadempienze contrattuali; comportamenti contrari al regolamento aziendale, comportamento grave da inficiare l'attività del Committente, atteggiamento di sussiego, commissione di reati per comportamenti inerenti la prestazione di lavoro o anche per condotte diverse dalle precedenti ma che in ogni caso vengano ritenute dal Committente tali da incidere sul vincolo; danneggiamento o furto di beni; uso improprio o personale di beni aziendali.

Il Collaboratore può cessare il contratto dando un preavviso di n. 10 (dieci) giorni.



Può altresì recedere per giusta causa in caso di ritardo nella corresponsione del compenso o in caso di mancato rispetto da parte del Committente di quanto previsto dal contratto individuale, dal presente CCNL o dalla legge.

Viene previsto che la gravidanza, la malattia e l'infortunio rappresentano legittime cause di sospensione della collaborazione in essere, con esclusione dell'estinzione del rapporto contrattuale, il quale rimane sospeso senza erogazione del corrispettivo. Il Committente potrà recedere esclusivamente qualora la sospensione si protragga per oltre un sesto della durata complessiva del rapporto (per contratti di durata determinata), oppure se la sospensione sia superiore a 30 giorni (per i contratti di durata non determinata). In caso di maternità viene prevista l'automatica proroga del contratto di 180 giorni ove compatibile con la tipologia specifica del rapporto contrattuale. Durante il periodo di astensione obbligatoria, l'impresa dovrà erogare alla collaboratrice un'indennità di 30 euro lordi mensili per un massimo di 5 mesi.

Viene inoltre riconosciuto il congedo obbligatorio di paternità di 2 giorni, retribuito al 100% della paga giornaliera.

Art. 88 - Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata)

Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal D.lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla Legge n. 92/2012, è conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata".

Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la prestazione lavorativa con continuità, ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo quando ne ha effettivamente bisogno (lavoro a chiamata), nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 48 ore se non diversamente stabilito nella contrattazione di secondo livello. Si tratta di un lavoro intermittente che si verifica a determinate condizioni espressamente contrattualizzate. La disciplina normativa è contenuta nel decreto legislativo di riordino delle tipologie contrattuali (D.lgs. 81/2015).

Le condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi, tra cui:

- ai sensi dell'articolo 1, lettera a) della Legge n. 92/2012, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età.

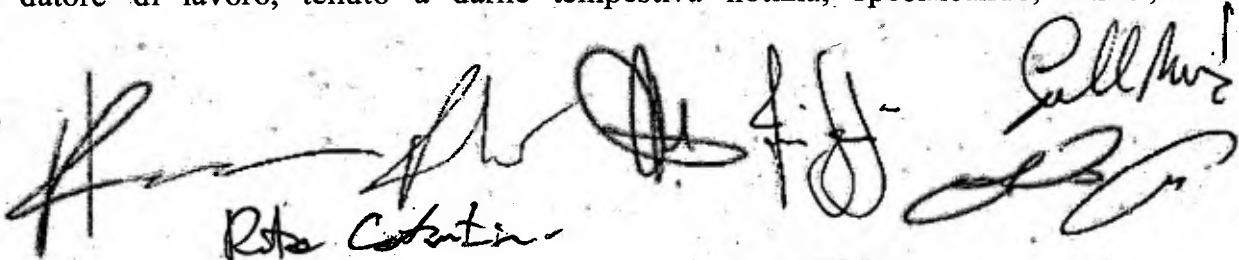
Il ricorso al contratto a chiamata è consentito, indipendentemente dall'età, nei seguenti casi:

- i fine settimana (da intendersi dalle ore 8:00 del giorno di venerdì alle ore 24:00 del giorno della domenica), ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, festività nazionali;
- per sostituire lavoratori assenti per cause impreviste;
- nelle ipotesi di commesse straordinarie, eventi e fattispecie di natura analoga di breve durata e anche ricorrenti;
- attività promozionali, sorveglianza, servizi a congressi, meeting e manifestazioni;
- per altre fattispecie previste e concordate a livello aziendale.

Il lavoro intermittente è una speciale tipologia di "contratto di lavoro" che può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato:

- a) *con obbligo di risposta alla chiamata (con riconoscimento di un'indennità di disponibilità)*: in questo caso il lavoratore avrà diritto ad una specifica indennità, oltre al normale compenso per le attività realmente espletate.

Qualora il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, tenuto a darne tempestiva notizia, specificando, altresì, la durata



Roberto Corbelli

dell'impedimento. In difetto, il lavoratore decadrà dal diritto all'indennità di cui sopra. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare anche la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e non da ultimo, il risarcimento del danno eventualmente subito (da quantificarsi in base a quanto sancito nel contratto individuale).

b) senza obbligo di risposta (nessuna indennità).

In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a termine. Non si applicano le macro causali previste dalla disciplina del contratto a termine (non si applicano le disposizioni che disciplinano la proroga, né quelle relative al rinnovo del contratto o alla successione nel tempo di più contratti a termine).

Lo stesso lavoratore può stipulare:

più contratti di lavoro intermittente con più imprese un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.

Il contratto intermittente o a chiamata fa sempre riferimento alla disciplina del presente contratto particolarmente in merito al rispetto dell'orario di lavoro e alla disponibilità.

A. Divieti

Il ricorso al lavoro a chiamata è vietata:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che abbiano proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4, 24 e 27 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive 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 cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

B. Forma e Comunicazione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato "ad substantiam" e "ad probationem" dei seguenti elementi:

indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;

indicazione della durata;

luogo e modalità della disponibilità;

preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;

indennità di disponibilità, ove prevista;

indicazione delle modalità di rilevazione della prestazione;

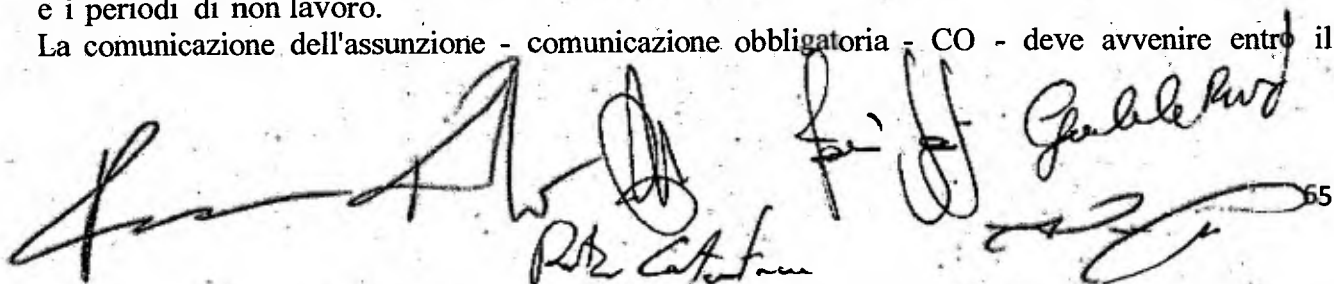
indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte dellavoratore;

tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità;

le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

Non è necessario specificare nel contratto, né l'orario, né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro.

La comunicazione dell'assunzione - comunicazione obbligatoria - CO - deve avvenire entro il



55

giorno precedente l'instaurazione del rapporto. l'iscrizione nel libro unico - LUL - deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.

C. Indennità di Disponibilità

Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità solo per i periodi in cui rimane a casa ad attendere la chiamata del datore di lavoro, per il periodo concordato tra le parti.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese. L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto ed è determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.

Per la determinazione dell'importo orario occorre utilizzare il divisore fisso di 168 ore.

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

D. Impossibilità temporanea

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

E. Risarcimento

Il lavoratore, che si è obbligato contrattualmente e percepisce l'indennità di disponibilità, se oppone un rifiuto ingiustificato alla chiamata del datore di lavoro rischia:

la risoluzione del contratto;

la restituzione della eventuale quota di indennità di disponibilità già ricevuta in anticipo relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto;

il pagamento di un congruo risarcimento del danno nella misura del 50% dell'importo dell'indennità di disponibilità.

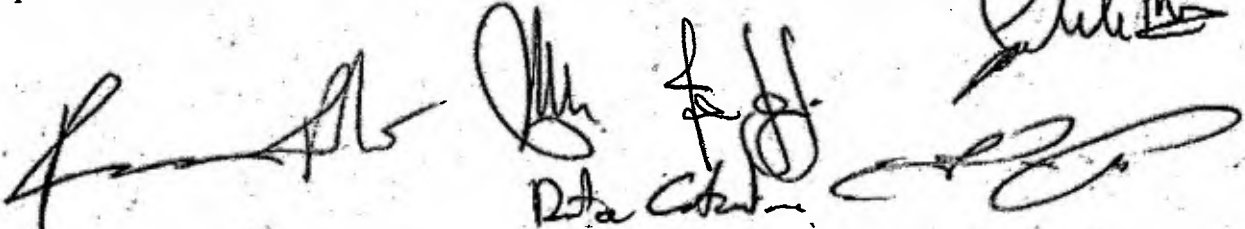
Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

F. Altri istituti per il lavoro a chiamata

Per i lavori ad intermittenza o a chiamata per tutti gli istituti contrattuali non trattati nel presente C.C.N.L., si applica quanto previsto nella contrattazione di secondo livello .

Art. 89 - Smart Working ("Lavoro Agile")

L'art. 23 comma 1 della legge n.81/2017 ha istituito il Lavoro Agile, che è una modalità della prestazione lavorativa svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una

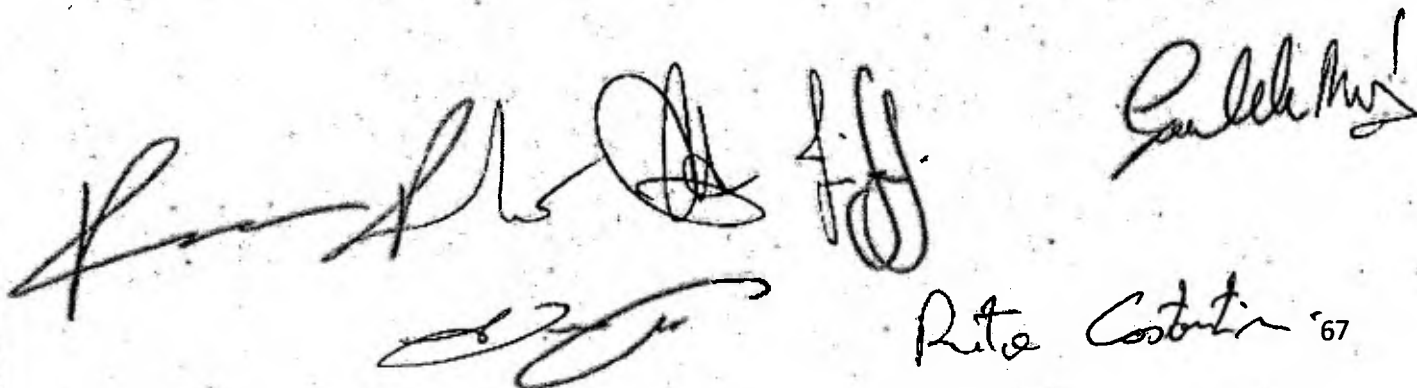


postazione fissa, definita in accordo sottoscritto da datore di lavoro e lavoratore.

È rinviata alla contrattazione di secondo livello la cornice delle disposizioni e le regole di riferimento in merito all'applicazione dello Smart Working.

Art. 90 - Deposito e Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali stipulanti delegano l'E.B.I.E.R. al deposito del presente C.C.N.L. presso il Ministero del Lavoro, il CNEL e ogni altro Ente od Istituto atto alla registrazione dei contratti C.C.N.L. ed intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione dei firmatari del presente C.C.N.L., riservandosi ogni azione di salvaguardia.



Rete Costituita '67