

**Contratto collettivo nazionale di lavoro
per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi
Decorrenza: 03 gennaio 2020 - Scadenza: 03 gennaio 2024**

Costituzione delle parti

Addì, 03 del mese di gennaio dell'anno 2020, in Roma, le sotto indicate organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito nominato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. All'atto della stipula sono presenti:

CONFCOINAR - Confederazione del Commercio, Industria ed Artigianato, Turismo, Professioni e Servizi, con sede a Chiavari (GE) in Via Gianelli n.1, CF 90063580105, rappresentata dal Presidente Fabiano Rinaldi,

e

Sindacato Indipendente Agenzie di Controllo e Vigilanza agroalimentare, SIA-CONFSAL in acronimo, con sede a Roma in Via Carlo della Rocca n.25/E, CF 96386080582, rappresentato dal Segretario Nazionale Mario Ricci

Le parti si impegnano a depositare al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il presente CCNL nonché successivi rinnovi e/o integrazioni.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle parti stipulanti.

Confederazione Coinar

Presidente

Dr. Fabiano Rinaldi

S.I.A. - Central
SINDACATO INDIPENDENTE
AGENZIE DI CONTROLLO E VIGILANZA
AGROALIMENTARE

Mario Ricci

INDICE SOMMARIO

PREMESSA

VALIDITA' DEL CONTRATTO

AMBITO DI APPLICAZIONE

TITOLO I DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISCIPLINA GENERALE

- ART.1 Assunzione; requisiti per l'accesso
ART. 2 Periodo di prova
ART.3 Mansioni lavorative e variazione di posizione organizzativa
ART.4 Sicurezza sul luogo di lavoro; tutela della salute; formazione e rispetto dell'ambiente
ART. 5 Disciplina applicabile
ART. 6 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; RLS/RLST
ART. 7 Articolazione dell'orario di lavoro. Reperibilità
ART. 8 Orario medio settimanale per specifiche tipologie
ART. 9 Flessibilità ed elasticità dell'orario contrattuale di lavoro
ART. 10 Banca delle ore
ART. 11 Modalità di fruizione
ART. 12 Lavoro straordinario
ART. 12bis Disposizioni speciali
ART. 13 Lavoro notturno
ART. 14 Riposi settimanali; festività; riposi compensativi; riposi retribuiti
ART. 15 Permessi retribuiti
ART. 16 Permessi per decesso e per gravi infermità di familiari
ART. 17 Congedi per gravi motivi familiari
ART. 18 Lavoro festivo; lavoro domenicale; festività 4 novembre
ART. 19 Ferie
ART. 20 Diritto allo studio
ART. 21 Congedi per formazione
ART.22 Richiesta di congedo; disciplina
ART. 23 Conservazione del posto di lavoro
ART. 24 Retribuzione normale
ART. 25 Tipologie di retribuzione
ART. 26 Minimi di paga
ART. 27 Assorbimenti
ART. 28 Trattamento personale a provvigione o a cottimo
ART. 29 Tredicesima e quattordicesima mensilità
ART. 30 Premio di risultato
ART. 31 Scatti di merito o di professionalizzazione
ART. 32 Indennità di cassa e maneggio di denaro
ART. 33 Assenze
ART. 34 Malattia
ART. 35 Obblighi del lavoratore
ART. 36 Periodo di comportamento
ART. 37 Trattamento economico per malattia
ART. 38 Aspettativa non retribuita per malattia
ART. 38bis Aspettativa non retribuita per malattie oncologiche
ART. 38ter Lavoratori affetti da tubercolosi
ART. 39 Aspettativa
ART. 40 Infortunio
ART. 41 Astensione obbligatoria per maternità
ART. 42 Congedi parentali per malattia del figlio
ART. 43 Congedi e permessi per *handicap*
ART. 44 Congedo matrimoniale
ART. 45 Trasferte; ritiro della patente; risarcimento danni; rimborso spese chilometrico; valore vitto e alloggio, divise e attrezzi

to no 3 multa postato
consigliati
Basta concludo 1.03

- ART. 46 Trasferimento
- ART. 47 Distacco
- ART. 48 Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento
- ART. 49 Sistemi di videosorveglianza aziendale
- ART. 50 Preavviso
- ART. 51 Trattamento di fine rapporto

CAPO II CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

- ART. 52 Contrattazione collettiva decentrata

CAPO III CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- ART. 53 Tipologie
- ART. 54 Disciplina
- ART. 55 Assunzione
- ART. 56 Obblighi di comunicazione
- ART. 57 Clausole flessibili e clausole elastiche
- ART. 58 Prestazioni supplementari e straordinarie
- ART. 59 Retribuzione
- ART. 60 Periodo di comporto per malattia
- ART. 61 Consistenza dell'organico aziendale
- ART. 62 Diritto di precedenza

LAVORO INTERMITTENTE

- ART. 63 Definizione
- ART. 64 Disciplina
- ART. 65 Assunzione
- ART. 66 Indennità di disponibilità
- ART. 67 Retribuzione
- ART. 68 Consistenza organico aziendale

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ART. 69 Requisiti di applicabilità
- ART. 70 Apposizione del termine
- ART. 71 Periodo di prova
- ART. 72 Durata e proroghe
- ART. 73 Proporzione numerica
- ART. 74 Diritto di precedenza
- ART. 75 Retribuzione
- ART. 75bis Aziende di stagione; maggiorazione per i contratti a termine

SOMMINISTRAZIONE

- ART. 76 Ambito di applicazione
- ART. 77 Tutela del lavoratore
- ART. 78 Esercizio del potere disciplinare
- ART. 79 Retribuzione

TELELAVORO E LAVORO AGILE

- ART. 80 Definizione
- ART. 81 Ambito di applicazione
- ART. 82 Disciplina del rapporto
- ART. 83 Diritti ed obblighi del telelavoratore e del lavoratore agile
- ART. 84 Poteri ed obblighi del datore di lavoro
- ART. 85 Dotazioni strumentali e utenze
- ART. 86 Orario di lavoro
- ART. 87 Contrattazione aziendale



TITOLO II ISTITUTI E DIRITTI SINDACALI

- ART. 88 Rappresentanze sindacali
- ART.89 Rappresentanze sindacali aziendali
- ART.90 Assemblea
- ART.91 Referendum
- ART.92 Trattenute sindacali
- ART.93 Assistenza sanitaria integrativa
- ART.94 Fondi
- ART.95 Classificazione del personale

TITOLO III STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

- Premessa
- ART.96 Strumenti nazionali
- ART.97 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale
- ART.98 Commissione permanente per le pari opportunità
- ART.99 Osservatorio nazionale
- ART.100 Commissione paritetica nazionale.
- ART.101 Commissione paritetica nazionale: procedure.

TITOLO IV BILATERALITA'

- Premessa
- ART.101 Ente bilaterale nazionale
- ART.102 Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBILTER
- ART.103 Enti bilaterali territoriali
- ART.104 Finanziamento EBILTER

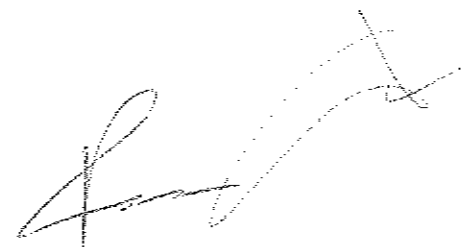
TITOLO V COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

- ART. 105 Commissione Paritetica di Conciliazione
- ART.106 Collegio arbitrale
- ART.107 Clausola compromissoria
- ART. 108 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali
- ART.109 Contributi di assistenza contrattuale

APPENDICE

D) APPRENDISTATO

- Premessa
- ART. 1 Qualificazione del rapporto contrattuale
- ART.2 Apprendistato professionalizzante
- ART.3 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore
- ART.4 Apprendistato di alta formazione e di ricerca
- ART.5 Proporzioni numerica
- ART.6 Disciplina del rapporto
- ART.7 Parere di conformità
- ART.8 Periodo di prova
- ART.9 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
- ART.10 Obblighi del datore di lavoro
- ART.11 Doveri dell'apprendista
- ART.12 Trattamento normativo
- ART.13 Trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante
- ART.14 Durata del contratto di apprendistato
- ART.15 Formazione
- ART.16 Apprendistato in cicli stagionali
- ART.17 Finanziamento della formazione dell'apprendistato
- ART.18 Rinvio alle norme di legge in materia.



II) COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI - LETTURISTI

A- PARTE NORMATIVA

- ART. 1 Ambito di applicazione
- ART.2 Definizioni
- ART.3 Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa
- ART.4 Natura della prestazione
- ART.5 Autonomia e coordinamento
- ART.6 Assenza del potere gerarchico
- ART. 7 Assenza del potere disciplinare
- ART.8 Modalità di esecuzione della prestazione
- ART.9 Informazione e verifiche periodiche
- ART.10 Durata del contratto di collaborazione
- ART.11 Strumenti a disposizione del collaboratore
- ART. 12 Maternità e paternità; malattia; infortunio
- ART.13 Doveri del Collaboratore
- ART.14 Profili fiscali e contributivi
- ART.15 Ambiente di lavoro; tutela della salute e dell'integrità fisica
- ART.16 Assicurazione obbligatoria
- ART.17 Cessazione del rapporto
- ART.18 Diritti sindacali
- ART.19 Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento
- ART.20 Commissione di certificazione ex art. 2, comma 3 Decreto Legislativo n. 81/2015
- ART.21 Disposizioni finali

B - PARTE ECONOMICA

- Art.22 (Capo A) Determinazione corrispettivo di gestione, lettura e manutenzione contatori/misuratori consumi di acqua, energia elettrica e gas.
- ART.23 (Capo B) Determinazione corrispettivo dei collaboratori impiegati nelle attività di promozione e vendita di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica, gas (e servizi ausiliari e/o accessori) in nome e per conto della società clienti
- ART.24 (Capo C) Determinazione corrispettivo collaboratori impiegati nelle attività di manutenzione, riparazione e sostituzione contatori consumi acqua, energia elettrica e gas, nonché nella gestione della morosità

III) PROTOCOLLO PER GLI OPERATORI DI VENDITA

- ART. 1 Classificazione del personale
- ART. 2 Assunzione
- ART. 3 Periodo di prova
- ART. 4 Prestazione lavorativa settimanale
- ART. 5 *Part time*
- ART. 6 Trasferimenti
- ART. 7 Operatori di vendita; diarie
- ART. 8 Trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro
- ART. 9 Tutela del posto di lavoro
- ART. 10 Trattamento economico
- ART. 11 Provvigioni
- ART. 12 Rischio macchina
- ART. 13 Trattenimento in sede
- ART. 14 Premio aziendale

IV) TABELLA



PREMESSA

Il mondo del lavoro è oggetto di una crescente e continua trasformazione; tale realtà impone alle Parti sociali il dovere di affiancare e sostenere con maggior vigore e senso di responsabilità i datori di lavoro, aiutandoli ad affrontare i cambiamenti e rendendoli consapevoli della necessità di un confronto e costante adeguamento, al fine di incrementare la competitività e far fronte alla sempre più accesa concorrenza, che non riguarda più il solo settore manifatturiero ma anche le attività professionali e le prestazioni di servizi in genere. Per poter assolvere adeguatamente tale impegno, fondato su di un rapporto "aperto" fra le Parti Sociali, occorrono contratti semplici ed aggiornati, così come una più accentuata valorizzazione degli strumenti di collaborazione e partecipazione; quest'ultimo aspetto va riferito sia all'interno delle organizzazioni produttive – con il ricorso ad un meccanismo premiale ancorato al risultato – sia alle relazioni fra le organizzazioni rappresentative, contesto in cui il *welfare* contrattuale può realizzarsi su base bilaterale. Inoltre, nell'ottica sopra indicata, le stesse Parti sociali devono farsi promotrici di ulteriori attività, fra cui il supporto al *welfare* aziendale e territoriale, la formazione continua, la gestione delle istanze di certificazione dei contratti, nonché di quelle volte ad attivare le procedure di soluzione non contenziosa delle controversie – di peculiare rilevanza nel campo del lavoro - quali conciliazione, mediazione ed arbitrato.

VALIDITA' DEL CONTRATTO

Fatte salve le diverse previsioni relative ai singoli istituti, il presente CCNL ha durata di quattro anni, con decorrenza dal 3 gennaio 2020; esso disciplina in maniera unitaria e per l'intero territorio nazionale i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito delle attività del terziario, distribuzione e servizi.

Ciascuna delle Parti contraenti può recedere dal contratto dandone comunicazione almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo lettera raccomandata o tramite posta elettronica certificata; in difetto, il CCNL si intende rinnovato tacitamente di anno in anno.

Impregiudicati i diritti inviolabili individuali, le Parti stipulanti escludono la possibilità di intraprendere azioni dirette in pendenza delle trattative per il rinnovo del contratto o della riforma di singoli istituti.



AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro tra le imprese sotto indicate ed il relativo personale dipendente.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e realizzano il contemperamento dei contrapposti interessi, nell'ottica di un bilanciamento delle rispettive esigenze di tutela e quale risultato della volontà conciliativa manifestata dalle parti.

Questo Contratto rappresenta il punto di partenza per la configurazione di un nuovo modello di contrattazione collettiva e di un innovativo sistema di relazioni, il cui obiettivo è quello di prendere atto delle diverse realtà imprenditoriali e fornire in base alle stesse risposte adeguate. Non solo: muovendo dai principi cardine della bilateralità, della partecipazione e della sussidiarietà territoriale si è inteso improntare le relazioni sindacali nella prospettiva di migliorare le condizioni dei lavoratori, sia all'interno che fuori dal luogo e dall'orario di lavoro, favorire la formazione continua e pertanto il livello di qualificazione e aggiornamento, creare in generale le basi per un innalzamento del livello di tutela e dello stato economico, sociale e professionale dei prestatori di lavoro. Al contempo, sul fronte imprenditoriale, l'obiettivo prefissato è quello di innalzare il livello di competitività delle imprese e la loro crescita in generale, nonché trovare nuove soluzioni alla nodale questione salariale.

Il rinnovamento ora evidenziato è stato possibile anche grazie ad una maggior consapevolezza delle parti che il miglioramento delle rispettive tutele passa necessariamente dal confronto e dalla partecipazione.

La necessità di un sistema di relazioni sindacali forte, diffuso ed efficace si impone soprattutto in considerazione della contingente situazione economica in cui versa il nostro Paese, situazione caratterizzata da molteplici fattori negativi, fra cui una tendenziale recessione, il basso livello occupazionale (soprattutto fra i giovani e le donne), il persistente divario fra Nord e Sud; la perdita di competitività delle imprese, la scarsa produttività del lavoro e del potere di acquisto dei salari medi.

Va infine evidenziato che gli obiettivi cui sono finalizzate la bilateralità, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare in materia di *welfare* e di ammortizzatori sociali rendono ancor più impellente e prioritario assicurare effettività alla libera contrattazione collettiva, così come la bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Quanto sopra premesso e rilevato, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto, il cui contenuto viene di seguito riportato e che per tutta la sua durata va considerato come un complesso normativo unitario ed inscindibile.

Categorie e settori di applicazione:

Alimentazione

- supermercati, ipermercati, supermercati integrati, soft e hard discount;
- commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), ad eccezione delle rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
- commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
- commercio al dettaglio di latte e derivati;
- commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- rivendite di pollame e selvaggina;
- commercio all'ingrosso di droghe e coloniali;
- commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, foraggi e legumi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, tripperie, norcinerie, spacci di carni fresca e congelata;

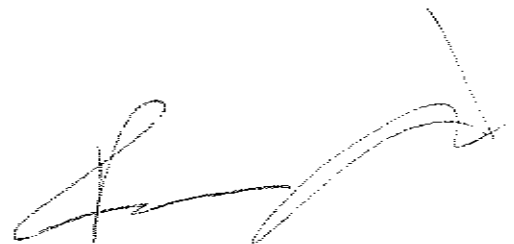
- commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso di formaggi, latte, latticini e derivati in genere, burro;
- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto attiene le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
 - le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
 - le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
 - le aziende che esercitano attività di infiascamento e imbottigliamento;
- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;
- importatori e torrefattori di caffè;
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie.

Prodotti industriali e merci d'uso

- lane lavate e sudice, cascami di seta, seme bachi, bozzoli, fibre tessili varie (juta, canapa, lino, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
- tessuti di ogni genere, filati, merletti e trine, mercerie, maglierie; articoli sportivi; guanti, calze; tappeti; 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; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini; ombrellerie, pelletterie;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- francobolli per collezione;
- pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche da pellicceria e non da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.); pelli per pelletteria e varie, pelli grezze da pellicceria, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- articoli di orologeria; argenterie, oreficerie e gioiellerie, perle, metalli preziosi, pietre preziose;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuata le aziende installatrici di impianti;
- materie prime per l'industria del vetro e della ceramica, lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
- rivenditori di edizioni musicali; librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); commercianti di carta da macero; grossisti di cartoleria e cancelleria; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- profumerie, bigiotteria ed affini;
- grandi magazzini;
- magazzini a prezzo unico;
- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- macchine per cucire;
- gestori di impianti di distribuzione di carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; macchine in genere; armi e munizioni; strumenti musicali; ottica e fotografia; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per

- molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (fibra vulcanizzata, cinghie di trasmissione, carboni elettrici, ecc.); materiale chirurgico e sanitario;
- cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); autoveicoli (importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni commissionari e concessionari di vendita); parti di ricambio ed accessori per auto e motocicli; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo); pneumatici;
 - carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti; imprese di riscaldamento;
 - laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e 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 e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
 - prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
 - aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
 - legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
 - rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
 - prodotti per l'agricoltura (anticrittogamici, fertilizzanti, insetticidi; materiale enologico; mangimi e panelli; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino, macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
 - commercio all'ingrosso.
 - Piante, fiori e affini
 - commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
 - commercio al minuto e all'ingrosso di piante e fiori ornamentali;
 - produttori, esportatori, grossisti e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.
 - Ausiliari del commercio e commercio con l'estero
 - commissionari;
 - stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (ad eccezione di quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
 - fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
 - compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (esportazioni ed importazioni di merci promiscue);
 - agenti di commercio preposti da case commerciali e / o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
 - imprese portuali di controllo;
 - mediatori pubblici e privati;
 - agenti e rappresentanti di commercio;
 - aziende che importano prodotti ortofrutticoli.
 - Servizi di rete, alle Imprese, alle organizzazioni e alle persone
 - agenzie di relazioni pubbliche;
 - agenzie di informazioni commerciali;
 - servizi di informatica, robotica, telematica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
 - noleggio e vendita di audiovisivi;
 - auditing;
 - servizi di revisione contabile;
 - imprese di leasing;
 - servizi di gestione e amministrazione del personale e servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
 - ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
 - call center, telemarketing, televendite;
 - consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;

- factoring, recupero crediti;
- controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- agenzie fotografiche;
- uffici residence;
- servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di ricerca, certificazione tecnica e controllo qualità collaudi, analisi;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, scoperte e invenzioni;
- agenzie pubblicitarie;
- concessionarie di pubblicità, aziende di pubblicità, agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- promozione vendite;
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;
- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali la fornitura di servizi generali, tecnologici e logistici, aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extrabancari;
- autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- servizi fiduciari e finanziari;
- attività di garanzia collettiva fidi;
- buying office;
- agenzie di brokeraggio;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- agenzie di operazioni doganali;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- servizi di richiesta certificati, imputazione dati e fotocopiatura, disbrigo pratiche di dattilografia;
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- vendita di multiproprietà;
- agenzie pratiche auto;
- autoscuole;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- agenzie investigative, agenzie di scommesse;
- servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato; agenzie di intermediazione;
- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- ICT;
- altri servizi alle persone.



TITOLO I DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1 Assunzione; requisiti per l'accesso.

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata in conformità delle norme di legge in vigore.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnare in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) la sede di lavoro e l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico
- g) l'orario di lavoro
- h) la durata delle ferie;
- i) il periodo di preavviso in caso di recesso.

Insieme con la lettera di assunzione l'impresa dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (in formato cartaceo o *e-book*), ovvero indicare una forma di consultazione del contratto medesimo attraverso sistemi informatici (*link*) accessibili ai lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare ovvero dichiarare a richiesta dell'impresa:

- a. Titoli di studio e altri titoli professionali; per i contratti di apprendistato, al fine di definire correttamente le ore di formazione professionalizzante, il lavoratore dovrà presentare il diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- b. Certificato di residenza;
- c. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
- d. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- e. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- f. *Curriculum Vitae*;
- g. Altra documentazione aggiuntiva che l'impresa riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art. 2 Periodo di prova

1. La previsione di un periodo di prova dovrà risultare da atto scritto.

2. Fermi restando in ogni caso i termini massimi previsti dall'art.10 L.15.07.1966, n. 604 (e successive modificazioni), nonché dal R.D.L 13.11.1924, n. 1825, convertito in L. 18.03.1926, n.562, la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- a. Quadri e Primo Livello: 6 mesi;
- b. 2°, 3°, 4°, 5°, 6° e 7° Livello: 3 mesi

Il periodo indicato deve essere computato in giorni di calendario.

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

4. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da entrambi le parti senza obbligo di preavviso, con diritto del prestatore di lavoro al trattamento di fine rapporto, ai ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché all'indennità sostitutiva delle ferie.

5. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto stesso.

6. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia comunicato la volontà di recedere, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova andrà computato a tutti gli effetti.

Art. 3 Mansioni lavorative e variazioni di posizione organizzativa

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Nelle ipotesi di cui al punto 2), il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
5. Nelle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, cod. civ. o avanti alle commissioni di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, da un avvocato o da un consulente del lavoro.
6. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo sei mesi continuativi.
7. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
8. - Salvi i casi consentiti dalla legge o dal presente contratto ogni patto contrario è nullo.

Art. 4 Sicurezza sul luogo di lavoro; tutela della salute; formazione e rispetto dell'ambiente

1. Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
2. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, la Conflavoro PMI adoterà le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
3. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 9 L. n. 300/1970 (e successive modificazioni) i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto collettivo hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

Art. 5 Disciplina applicabile

Le Parti stipulanti convengono che le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 81/2008 siano operanti nei confronti di tutti gli esercenti un'attività professionale, in forma individuale od associativa, rientrante in una delle categorie cui si applica il presente Contratto nonché alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'impresa.

Art. 6 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza- RLS/RLST

1. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ivi compresi gli aggiornamenti, potrà essere effettuata attraverso piattaforme *e-Learning*, come previsto dall'A.S.R. 7 luglio 2016 ed in ottemperanza al Decreto Legislativo n. 81/2008.
2. In merito al servizio RLST, affidato all'OPNASP, si rinvia all'Accordo Interconfederale 29 giugno 2016 e successive modificazioni.



Art. 7 Articolazione dell'orario di lavoro. Reperibilità

1. La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle imprese cui il presente contratto è applicabile è fissata in 40 ore settimanali, con le eccezioni di seguito indicate: 45 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione carburanti; 42 ore per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione; 40 ore per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali. Diversi criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
2. Ai sensi dell'art. 3 Decreto Legislativo n. 66/2003 le Parti stipulanti il presente contratto mediante specifico accordo potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore settimanali e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.
3. Salvo diverso accordo aziendale o individuale, le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art. 45 del presente Contratto.
4. Gli orari di lavoro stabiliti dall'impresa dovranno essere esposti in modo da risultare visibili a tutti i dipendenti ed andranno comunicati dal datore di lavoro ai competenti Uffici.
5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.
6. L'orario normale contrattuale dei lavoratori discontinui non potrà superare le 48 ore settimanali medie nel periodo di riferimento previsto dalla legge, considerata la normale variabilità presente in tutte le attività comprese nel campo di applicazione del presente Contratto. In ogni caso l'orario lavorativo non potrà superare per i minori di anni quindici 7 ore giornaliere e 35 ore settimanali e per i minori di età compresa fra i 15 e 18 anni 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali.
7. Sono considerati lavori discontinui - o di semplice attesa o custodia - quelli elencati nella tabella approvata con Regio Decreto n. 2657/1923 e nei successivi provvedimenti integrativi o modificati, salvo si tratti di casi in cui sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

Reperibilità

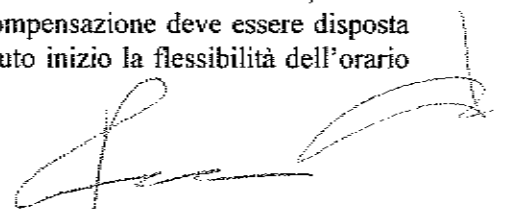
8. Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari prestazioni, per le quali sussiste la necessità e l'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata e secondo le disposizioni aziendali.
9. Uno specifico regolamento aziendale definirà le modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.
10. La pronta disponibilità, ove non espressamente prevista in sede di assunzione, richiede un accordo fra le parti; tuttavia, ove le particolarità del servizio svolto dall'impresa lo esigano necessariamente per ragioni di pubblica utilità il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Art. 8 Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Per i dipendenti di imprese che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, *cash and carry* e ipermercati l'articolazione dell'orario medio settimanale è di 38 ore.

Art. 9 Flessibilità/elasticità dell'orario contrattuale di lavoro

1. In considerazione di particolari situazioni di servizio per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, è consentito alle imprese ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali, da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. 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.
2. In relazione a quanto contemplato al precedente punto 1, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto, ad esempio di 168 ore, e che in un altro esso non venga raggiunto, non si fa luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 168 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.
3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. Detta compensazione deve essere disposta dall'impresa entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario



contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano soltanto parziali, l'impresa è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore maturate e non compensate con la maggiorazione prevista per le ore di lavoro straordinario.

4. La flessibilità dell'orario di lavoro così come disciplinata dal presente articolo deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori.

5. L'impresa è tenuta ad informare i lavoratori con anticipo di almeno due settimane della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

6. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli articoli 14 e 15 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione di orario, permessi e ferie.

7. L'impresa può consentire che, al fine di una migliore funzionalità del servizio e maggiore efficienza della prestazione lavorativa, oltre che in via di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tutti i lavoratori o gruppi di essi godano di una elasticità di orario in entrata e della pausa pranzo, intesa quale possibilità di anticipare o posticipare l'ingresso e ridurre la pausa pranzo, fino a 30 minuti, rispetto all'inizio dell'orario di lavoro fissato e della pausa pranzo, con correlato recupero da parte dell'interessato alla fine della stessa giornata lavorativa.

Art. 10 Banca delle ore

1. Le parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale, da cui potrà attingere per fruire dei riposi supplementari.

2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della banca delle ore nei limiti previsti dall'art. 12, comma 3.

Art. 11 Modalità di fruizione

1. Il prelievo delle ore maturate va effettuato con richiesta scritta (anche tramite posta elettronica certificata) che il lavoratore deve presentare almeno 5 giorni prima della fruizione.

2. Ai fini del diritto di precedenza fanno fede data e ora della richiesta.

3. Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Nella giornata del sabato o 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.

4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale.

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

7. Le ore non utilizzate come riposi compensativi entro il 31 dicembre di ogni anno saranno retribuite secondo le regole contrattuali e, in ogni caso, alla cessazione del rapporto di lavoro

Art. 12 Lavoro straordinario

1.- Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

2. E' in facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni dipendente.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre sempre ammesso in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi della normativa vigente ed in tempo utile alle RSA.



3.- Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto al punto 2 possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA, nella Banca delle ore.

4. Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta.

5. Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intensesi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 7 del presente Contratto, vanno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui al successivo art. 24.2. e con le seguenti maggiorazioni, da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24.1:

- | | |
|---|-----|
| a. lavoro straordinario diurno (dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale) | 15% |
| b. lavoro straordinario diurno (eccedenti la 48 ^a ora settimanale) | 20% |
| c. lavoro straordinario notturno esclusi i turni ordinari di servizio | 50% |
| d. lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o la domenica | 30% |

6. Il lavoro straordinario notturno è quello prestato tra le ore 22:00 e le ore 6:00. Non è considerato lavoro straordinario quello svolto di notte nel normale orario di lavoro da lavoratori adibiti a servizi notturni.

7. La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione prevista per il lavoro ordinario notturno e la maggiorazione più alta assorbe quella più bassa.

8. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.24.1

del presente contratto.

9.- 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. 24.1 del presente contratto, 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.

Art. 12 bis Disposizioni speciali

Ai dipendenti cui è affidata la direzione amministrativa o tecnica dell'impresa o di un reparto di essa con la diretta responsabilità in merito all'andamento dei servizi (gerenti, direttori tecnici ed amministrativi, capo ufficio, capo reparto che

partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale) che svolgono la propria attività lavorativa anche fuori dell'orario normale di lavoro per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi loro assegnati non è dovuto alcun compenso ulteriore fatta eccezione che per i servizi svolti di notte o nei giorni festivi per i quali viene riconosciuta:

- per le ore prestate la domenica la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione;
- per le ore di straordinario prestato durante le festività la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 20% sulla quota oraria della normale retribuzione;
- per le ore di straordinario prestate di notte (non in turni regolari di servizio) la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Art. 13 Lavoro notturno

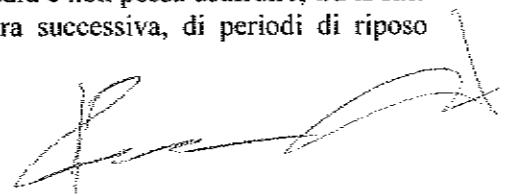
1. Per lavoro ordinario notturno si intende quello prestato fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

2. Le ore di lavoro notturno vanno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 24.2 del presente contratto, maggiorata del 15%. Tale maggiorazione 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'articolo succitato.

Art. 14 Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla vigente normativa ed in particolare alle disposizioni richiamate nel presente contratto. Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica; tuttavia, ai sensi degli articoli 2-3 L. n. 370/1930, nonché degli articoli 9, comma 2 e 3 Decreto Legislativo n. 66/2003 le imprese possono stabilire un giorno di riposo diverso dalla domenica qualora le stesse esercitano taluna delle attività di seguito elencate:

- a. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;



- b. attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
 - c. attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.
2. Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le caratteristiche previste dalla medesima norma.
 3. Per esigenze religiose, il lavoratore - se le esigenze organizzative lo permettono - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
 - 4.- Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2) del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.
 - 5.- Al lavoratore che non beneficia di trattamenti economici o maggiorazioni di maggior favore comunque acquisiti, va riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24.1.per ogni ora di lavoro prestata di domenica, fermo restando il diritto di godere del riposo compensativo nel giorno successivo secondo le vigenti disposizioni in materia

Art. 15 Permessi retribuiti

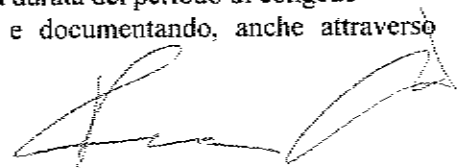
- 1.In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti, da utilizzare entro l'anno solare.
2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione e non utilizzabili entro il 30 giugno dell'anno successivo decadono e devono essere pagati con la normale retribuzione in atto al momento della scadenza.
3. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

Art. 16 Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

- 1.In applicazione dell'art.4 L. n.53/2000, nonché degli articoli 1 e 3 del Regolamento di Attuazione (Decreto Interministeriale n.278/2000) il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
2. Per fruire del permesso l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'impresa l'evento che ne legittima la richiesta, nonché i giorni nei quali esso sarà utilizzato.
3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato ovvero - in caso di ricovero o di intervento chirurgico - della struttura ospedaliera o della clinica presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.
- 4.Un congedo straordinario non retribuito della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.
- 5.- In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.
6. Nell'accordo di cui al punto 5, da stipulare in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, vanno indicati i giorni di permesso in alternativa ai quali sono state pattuite le diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art. 17 Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 L. n.53/2000 il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi e documentati motivi familiari.
2. Detto congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso



dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dalla normativa in materia.

Art. 18 Lavoro festivo, lavoro domenicale e 4 Novembre

1. È considerato lavoro festivo il lavoro prestato il:

- a. 1° gennaio (Capodanno);
- b. 6 gennaio (Epifania);
- c. lunedì di Pasqua;
- d. 25 aprile (Ricorrenza della Liberazione)
- e. 1° maggio (Festa del lavoro);
- f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g. 15 agosto (Assunzione);
- h. 1° novembre (Ognissanti)
- i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j. 25 dicembre (S. Natale);
- k. 26 dicembre (S. Stefano);

l. Giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

2. Il godimento delle suddette festività verrà subordinato alle esigenze aziendali.

3. Nessuna detrazione o trattenuta potrà essere applicata sulla retribuzione di fatto nei confronti del dipendente per la mancata prestazione dell'attività lavorativa nei giorni indicati al punto 1, salvo che si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali non aventi carattere di continuità. Al personale che risulterà assente durante le suddette festività, per riposo settimanale, malattia, infortunio, sarà corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione. Per le festività che cadano durante il periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio alla lavoratrice spetta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS posta a carico del datore di lavoro.

4. Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui al punto 1 dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo; 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.

5. Resta salvo quanto disposto dall'art. 14.

6. Fermi restando i trattamenti economici e le maggiorazioni di miglior favore, per le ore di lavoro prestate nella giornata di domenica da parte di lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica verrà corrisposta la sola maggiorazione onnicomprensiva e non cumulabile del 30% della retribuzione oraria.

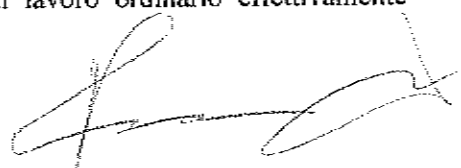
7. Fermi restando i trattamenti economici e le maggiorazioni di miglior favore, le imprese – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali 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 titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

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 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile.

8. Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, lett. d) Decreto Legislativo n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente



prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione.

9. Le maggiorazioni di cui ai punti 6), 7) e 8) del presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla normale retribuzione di cui all'art.24.1.

10. Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese ai sensi dell'art. 1, comma 2 L. 5 marzo 1977, n. 54 il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 19 Ferie

1. I lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro o in caso di chiusura per ferie aziendali.

3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia, in presenza di tempestiva comunicazione al datore di lavoro e adeguata giustificazione.

4. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 24.2

5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente, nei termini che saranno concordati, il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro in sede e per l'eventuale ritorno nel luogo dove trascorrevano le ferie.

6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. L'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la normale retribuzione mensile.

7. Ai sensi del RDL 1825/1924, in caso di anzianità di servizio di oltre 25 anni il periodo di ferie annuali non può essere minore di 30 giorni.

8. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art.24.2. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri lavoratori del negozio o reparto. Nelle imprese con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al lavoratore, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

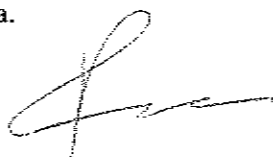
Art. 20 Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L. 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla L. 19 gennaio 1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

2. Le imprese potranno concedere, in base a uno specifico patto formativo, permessi per la partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento di specifico interesse per la crescita professionale dei lavoratori all'interno delle imprese stesse.

3. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore *pro capite* in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.



5. A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

Art. 21 Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'art. 5 L. n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, salvo sia diversamente previsto in forza del patto formativo di cui all'art. 20, comma 2.

2. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

3. Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art. 22 Richiesta di congedo; disciplina

1. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'impresa almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione, salvo sia diversamente concordato con il patto formativo di cui all'art. 20, comma 2.

2. L'impresa è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo entro 10 giorni dalla presentazione e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

3. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.

4. Nelle imprese fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

5. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'impresa può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art. 23 Conservazione del posto di lavoro

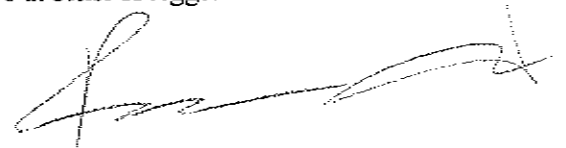
Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

Art. 24 Normale retribuzione. Retribuzione di fatto

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale conglobata
- b. indennità di contingenza
- c. terzi elementi nazionali o provinciali e trattamenti integrativi ove esistenti;
- d. eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto in base al presente contratto
- e. altri elementi previsti dal presente contratto.
- f. Nell'indennità di contingenza è conglobato a far tempo dal 1.1.1995 l'importo di € 10,33 prima corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione. L'importo giornaliero di tale indennità si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

2. La retribuzione di fatto comprende, oltre alle voci sopra indicate tutti gli elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratifiche straordinarie o *una tantum* e di ogni elemento espressamente escluso dalle Parti dal calcolo dei singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo ai sensi di legge.



Art. 25 Tipologie di retribuzione

1. Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, viene calcolata in misura fissa, ossia non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e - fatte salve le condizioni di miglior favore - alla distribuzione dell'orario settimanale. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese di riferimento.

2. La quota giornaliera della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26" fatta eccezione per i periodi di malattia ed infortunio, durante i quali la quota della retribuzione giornaliera di fatto si ottiene applicando i criteri adottati - rispettivamente - da INPS ed INAIL.

3. La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per "168" per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali, "182" per il personale con orario normale di 42 ore settimanali o "195" per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali.

4. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione, salvo il ricorso alla cassa integrazione guadagni, nel qual caso avrà luogo soltanto il trattamento CIG, ove ammesso. Tale previsione non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

5. Al fine di incentivare la crescita e l'occupazione le Parti prevedono che le imprese di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività possano, per un massimo di due anni, inquadrare i lavoratori dipendenti in un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del presente Contratto per le mansioni assegnate.

6. Le imprese, al fine di poter utilizzare l'agevolazione di cui al punto 5), devono inviare tramite l'Ente Bilaterale preventiva comunicazione scritta alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Contratto Collettivo, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento ovvero posta elettronica certificata, specificando i motivi e fornendo idonea documentazione essenziale o dichiarazione sostitutiva, al fine di poter stipulare l'apposito accordo aziendale che riconoscendo la sussistenza delle condizioni di cui al punto 5), avrà gli effetti di cui all'art.8 Decreto Legge n.138/2011, convertito in L. n.148/2011.

7. La facoltà di inquadrare i lavoratori dipendenti in un livello inferiore a quello previsto dalla classificazione del presente contratto per le mansioni assegnate, per un massimo di due anni, è applicabile, in base a specifico accordo aziendale, che avrà gli stessi effetti di cui all'art. 8 Decreto Legge n. 138/2011, convertito nella L. n.148/2011 ove siano rispettate le procedure di cui al punto 6) anche in caso di assunzione di lavoratori senza esperienza professionale pregressa nelle mansioni per le quali viene impiegato, nonché in caso di adozione del presente Contratto Collettivo in sostituzione di altro contratto; il suddetto accordo disciplinerà le eventuali differenze retributive in eccedenza rispetto alle retribuzioni previste dal presente Contratto collettivo con l'attivazione delle più opportune premialità di risultato e/o attivando il *welfare* aziendale; tali misure verranno riassorbite nel momento del passaggio del lavoratore al livello superiore al termine del periodo dei due anni.

8. La retribuzione dei lavoratori extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale.

Art. 26 Minimi di paga

1. La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle accluse al presente Contratto

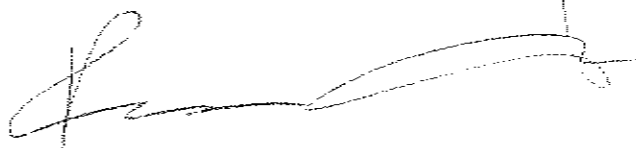
2. Per il personale delle imprese minori, i valori di paga base nazionale verranno ridotti come indicato nelle medesime tabelle

Art. 27 Assorbimenti

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

Art. 28 Trattamento personale a provvigione o a cottimo

1. Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale determinazione dovrà risultare per iscritto. Comunque, salvo diversi accordi, dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla normale retribuzione. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.



2. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine dell'anno.

3. Il lavoro a cottimo (cottimo misto) - individuale o collettivo- è disciplinato da un accordo a livello aziendale tenendo conto dei seguenti elementi:

- a. composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche o posizioni organizzative;
- b. descrizione della lavorazione da eseguire;
- c. descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- d. unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- e. tariffa di cottimo per unità di misura;
- f. durata del periodo di assestamento: per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g. individuazione di eventuali lavoratori concottimisti che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lettera a).

I concottimisti parteciperanno ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione. La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata nei termini stabiliti dall'accordo istitutivo.

4. Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore al 10% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base. Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento, allorquando saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra. Le tariffe possono essere sostituite o modificate ogni qual volta intervengano mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi.

5. Qualora il lavoratore passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

6. Il lavoratore deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

7. Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto sull'orario di lavoro, il lavoratore può essere retribuito, ai sensi dell'art. 2099 cod. civ. a cottimo (cottimo puro) nella misura, con le modalità e nei termini stabiliti dallo specifico accordo sindacale aziendale, per tutto il periodo in cui si svolgano le attività cui l'accordo si riferisce.

Art. 29 Tredicesima e quattordicesima mensilità

1. L'impresa corrisponderà al personale dipendente rispettivamente a titolo di tredicesima e di quattordicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto (esclusi gli assegni familiari) in coincidenza con la Vigilia di Natale ed il periodo feriale. In quest'ultimo caso la quattordicesima sarà corrisposta con la retribuzione del mese di luglio e sarà pari ad una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno immediatamente precedente.

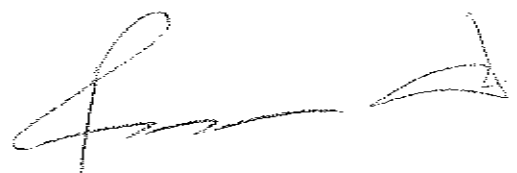
2. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a e 14a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore ai 15 giorni.

3. Previo specifico accordo con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare la tredicesima mensilità in ratei mensili, unitamente alla retribuzione corrente.

Art. 30 Premio di risultato

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati oggettivamente, anche attraverso gli eventuali, opportuni comitati paritetici.

2. Il premio di risultato, per consentire le predette misurazioni, sarà corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che saranno soggette a conguaglio.



Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità di avviare, in sede di negoziazione del premio di risultato, un confronto sulla eventuale predisposizione di programmi di *welfare* aziendale, i quali - oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle imprese - possono rafforzare i legami collaborativi. Ciò nella consapevolezza che nell'attuale contesto si tratterebbe di un importante incentivo sia per la competitività delle imprese, sia per la salvaguardia e lo sviluppo del livello occupazionale.

Art. 31 Scatti di merito o di professionalizzazione

1. Al fine di premiare la meritocrazia e incentivare la crescita professionale dei lavoratori, le Parti si impegnano a sottoscrivere un apposito accordo aziendale contenente la disciplina per l'erogazione di un importo mensile, aggiuntivo rispetto alla normale retribuzione, che sarà riconosciuto ai lavoratori, in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione.
2. L'accordo aziendale individuerà gli importi, le tempistiche e modalità di erogazione del *quantum* nonché i criteri di merito o di professionalizzazione.

Art. 32 Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della normale retribuzione.
2. L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze

Art. 33 Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'impresa al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente ed il normale svolgimento dell'attività aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1) del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari dall'art.48 del presente contratto, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art. 34 Malattia

1. In caso di malattia il lavoratore, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti di riorganizzazione aziendale, deve avvertire i soggetti a ciò preposti - tramite comunicazione telefonica, via mail o fax effettuata personalmente o mediante interposta persona - prima dell'inizio dell'orario di lavoro nello stesso giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore e fornendo il numero di protocollo telematico identificativo.
2. La certificazione medica è inviata telematicamente dal medico o dalla struttura sanitaria all'INPS, che con le medesime modalità la mette a disposizione del datore di lavoro.
3. Quanto stabilito al punto 2) si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
4. In caso di omissione di taluna delle suddette comunicazioni e salvo il caso di comprovato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 48 del presente contratto.

Art. 35 Obblighi del lavoratore

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi ed eccezionali motivi familiari devono essere preventivamente comunicati all'impresa e successivamente documentati.
3. Il lavoratore che durante le fasce orarie sopra indicate non venga reperito - senza giustificato motivo - dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico previsto a carico dell'impresa, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero

o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato a rientrare immediatamente in azienda. Tale comportamento, ivi compreso il mancato rientro, sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.48. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza qualora essa incida sulle possibilità di efficace cura e di pronta guarigione.

Art. 36 Periodo di comperto

1. Il lavoratore che non sia in periodo di prova o di preavviso, qualora debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, anche sommando diverse malattie o infortuni.

2. Se alla scadenza del termine sopra indicato il lavoratore non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'impresa potrà procedere al licenziamento; in tal caso dovrà essere corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto ed ogni altro emolumento previsto dalla legge.

3. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

4. In caso di malattia di un lavoratori assunto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto.

Art. 37 Trattamento economico per malattia

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a. ad una indennità pari al 50% 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 L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 Decreto Legge n. 633/1979, convertito in L. 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 Decreto Legge n. 633/1979 convertito in L. 29 febbraio 1980, n. 33;

b. Ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, dovuta dal datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure percentuali:

1) 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza)

2) 75% per i giorni dal 4° al 20°

3) 100% per i giorni dal 21° in poi

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 24.2 del presente contratto collettivo.

2. Al fine di prevenire situazioni di abuso nel corso di ciascun anno di calendario e nei limiti di quanto previsto dall'art. 36, comma 1 l'integrazione di cui al comma 1 lettera b) viene corrisposta al 100% per i due eventi morbosi, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

3. In caso di assenza per malattia causata da terzi, l'impresa non sarà tenuta a corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

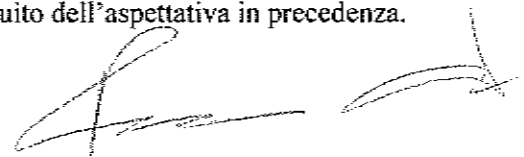
4. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 24.2. del presente contratto

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che ai fini dell'applicazione del trattamento di cui sopra l'ipotesi di continuazione della malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico.

Art. 38 Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o tramite posta elettronica certificata, di fruire di un periodo di aspettativa generica, allegando idonea documentazione (certificati medici o di degenza ospedaliera); detto periodo non potrà essere superiore a 120 giorni e durante lo stesso non maturerà né il diritto alla retribuzione né diritti di qualsivoglia natura. Per poter beneficiare dell'aspettativa generica il lavoratore non deve avere già fruito dell'aspettativa in precedenza.



2. Se alla scadenza del termine sopra indicato il lavoratore non è in grado di riprendere servizio per il protrarsi della malattia, l'impresa - ove proceda al licenziamento - corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e ogni altro emolumento dovuto per legge.

Art. 38 bis Aspettativa non retribuita per malattie oncologiche

1. Per i malati con gravi patologie oncologiche o con patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente accertate da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo precedente sarà prorogato, previa richiesta scritta da parte del lavoratore, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e in ogni caso di durata non superiore a 12 mesi.

2. Prima della scadenza dell'aspettativa generica, i lavoratori interessati dovranno far pervenire all'impresa l'ulteriore certificazione medica comprovante lo stato di salute e la inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Art. 38 ter Lavoratori affetti da tubercolosi

1. Ai lavoratori affetti da tubercolosi, ricoverati in istituti sanitari o in case di cura a proprie spese o a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare.

2. Nell'ipotesi di dimissioni dall'istituto o casa di cura per dichiarata guarigione, antecedente alla scadenza dei quattordici mesi dalla data di sospensione anzidetta, il diritto alla conservazione del posto permane fino a quattro mesi successivi alla dimissione.

3. Ai sensi dell'art. 9 L. 14.12.1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità sono tenute a conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino ai sei mesi successivi alla data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

4. Il diritto alla conservazione del posto cessa in ogni caso ove venga dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. Sulle contestazioni relative all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito. Se richiesto - dai sanitari indicati dalle Parti interessate.

Art. 39 Aspettativa

1. Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'impresa può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.

2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art. 40 Infortunio

1. Ai sensi dell'art. 73 DPR n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 24.2 del presente contratto.

2. Dal primo giorno successivo a quello in cui si è verificato l'infortunio, in caso di assenza del lavoratore per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro e salvo che si tratti di apprendista deve essere corrisposta dal datore di lavoro un'integrazione dell'indennità versata da INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure percentuali:

a. 60% per i primi tre giorni (periodo di carenza)

b. 90% per i giorni dal 5° al 20°

c. 100% dal 21° giorno della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 24.2 del presente contratto collettivo.

3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta qualora l'INAIL non corrisponda per qualsiasi ragione l'indennità prevista dalla legge.

4. In caso di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni; detto periodo viene computato distintamente, agli effetti di cui sopra, rispetto al periodo di comparto per malattia.

5. 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 della predetta anzianità.

6. Per gli apprendisti le misure percentuali di cui alle lettere b) e c) del precedente punto 2 sono rispettivamente ridotte all'80% e 90%

7. In caso di infortunio *in itinere*, ove lo stesso sia imputabile a fatto e colpa di soggetti terzi, l'impresa non è parimenti tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.

8. Per il personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
- invalidità permanente: 7.746,85 euro;
- morte: 5.164,57 euro.

Art. 41 Astensione obbligatoria per maternità

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità da parte dell'INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice un'integrazione pari al 100% della normale retribuzione giornaliera.

2. In ottemperanza al quanto previsto dalla L. n.90/1954, per le festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella erogata dall'INPS e detta indennità dovrà essere versata dal datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della normale retribuzione.

Art. 42 Congedi parentali e per malattia del figlio

1. Ai sensi dell'art.32 Decreto Legislativo n.151/2001, ciascun genitore, per ogni figlio, nei primi dodici anni di vita dello stesso ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite nella norma richiamata. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 del citato art. 32.

2. Nell'ambito del suddetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, prorogabile a sette nel caso in egli cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci
- d. mesi.
- e. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria le parti devono osservare le prescrizioni di cui all'art. 32, comma 1-ter D.lgs. n.151/2001.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

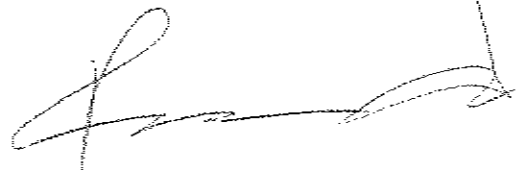
4. Il congedo parentale spetta al genitore che ne faccia richiesta anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

5. Durante il periodo di congedo, il lavoratore ed il datore di lavoro concordano se necessario adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa.

6. Ai sensi dell'art. 47 Decreto Legislativo n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

7. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di cinque giorni lavorativi in caso di malattia del figlio – e per ognuno di essi - di età compresa fra i tre e gli otto anni.

8. I congedi indicati spettano al genitore che ne faccia richiesta anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



Art. 43 Congedi e permessi per handicap

Ai sensi dell'art. 42 comma 2 Decreto legislativo n.151/2001 e successive modificazioni, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 L. n.104/1992 è riconosciuto, in alternativa a alle misure di cui al comma 1 medesima legge, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazioni di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Art. 44 Congedo matrimoniale

1. Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio o di unione civile spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla normale retribuzione.
3. Il lavoratore è tenuto a formalizzare la richiesta di congedo almeno 15 giorni prima della data fissata per il matrimonio.

Art. 45 Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni, rimborso spese chilometrico, valore vitto e alloggio e divise e attrezzi

1. Nel caso di invio del lavoratore in missione temporanea fuori della propria residenza, fatta eccezione per gli operatori di vendita, allo stesso compete:
 - a. il rimborso delle spese effettive di viaggio, delle spese sostenute per il trasporto del bagaglio, delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute nell'interesse dell'impresa;
 - b. una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art.24. Qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.
 - c. per le missioni di durata superiore al mese o in caso di viaggi abituali verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

In alternativa alle diarie di cui alla lettera b) e c), il datore di lavoro ha a facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutti i lavoratori. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

1-bis Ai lavoratori che svolgono attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta, per il tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida, in sostituzione della diaria di al punto precedente, un'indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art.24.

1-ter Ai lavoratori che si occupano di trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al punto 1), una indennità di trasferta forfettariamente determinata come segue:

50% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art.24 per le assenze da 9 a 11 ore;

80% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 24 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;

120% della quota giornaliera della normale retribuzione di cui all'art. 24 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

2. Qualora il lavoratore sia adibito a mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'impresa. Al lavoratore che senza giustificato motivo non accetta la trasferta, l'impresa deve formulare contestazione per iscritto in conformità di quanto previsto dall'art. 48 del presente contratto.

3. Le imprese di viaggio e turismo hanno facoltà di inviare i propri dipendenti in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tale ipotesi al lavoratore competono, oltre alle normali spettanze e al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio a piè di lista, il rimborso di eventuali altre spese sostenute per l'espletamento della missione se autorizzate e comprovate.3a- Oltre a quanto previsto al punto 3), al lavoratore spetta un'indennità di trasferta pari al 15% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza, mentre per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, l'indennità dovuta è pari al 10% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

3b- Per il personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 10% calcolata secondo i criteri sopra indicati.

3c.- L'indennità di cui al punto 3a- non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo; al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente contratto è riconosciuta la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole. Può essere concordata nell'ambito dell'azienda una diaria fissa per gli accompagnatori, *hostess* e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui al precedente punto 3) l'indennità prevista *sub* 3a compete in misura pari al 20% e viene calcolata come sopra.

4. Ai lavoratori mobili, a quelli impiegati abitualmente in trasferte o con qualifica di autista, nonché ai lavoratori che in generale per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, in caso di ritiro della patente necessaria per lo svolgimento delle mansioni – ove non sussistano i presupposti per il licenziamento – spetta il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza decorrenza di retribuzione; qualora possibile, può essere in alternativa concordata tra le parti l'assegnazione del lavoratore ad altre mansioni ed in tal caso la retribuzione dovuta sarà quella corrispondente alle diverse mansioni assegnate.

5. I danni che comportano trattenute a titolo di risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore non appena l'impresa ne venga a conoscenza.

6. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della normale retribuzione per ogni periodo di paga.

7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

8. L'impresa corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

9. Salvo diverse previsioni, la remunerazione per vitto ed alloggio si determina come segue:

- Vitto e alloggio: metà della normale retribuzione di cui all'art.24;
- Vitto (due pasti): un terzo della normale retribuzione di cui all'art.24;
- Vitto (un pasto): un quarto della normale retribuzione di cui all'art.24;
- Alloggio: un quinto della normale retribuzione di cui all'art.24.

Sono a carico del datore di lavoro le spese per le speciali divise laddove venga fatto obbligo al personale di indossarle.

Parimenti sono a carico del datore di lavoro le spese relative agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, le divise, gli strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro. In caso di smarrimento, il lavoratore è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Art. 46 Trasferimento

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto e con un preavviso di almeno dieci giorni.

3. Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti un cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

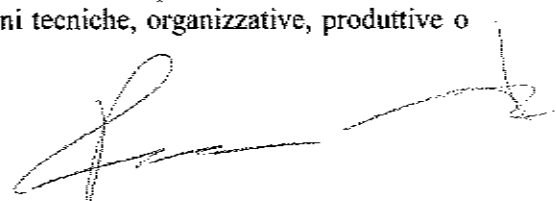
4. Per tempo strettamente necessario al trasferimento agli effetti del precedente punto 3) si intende il tempo occorrente per effettuare il trasloco. Ove ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai punti precedenti fino a cinque giorni dalla consegna presso la nuova residenza.

5. Qualora in conseguenza del trasferimento il lavoratore debba corrispondere somme per la risoluzione anticipata del contratto di locazione ad uso abitativo, egli avrà diritto al rimborso dell'importo corrispondente.

Art. 47 Distacco

1. Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse concreto, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

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



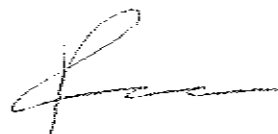
3. Resta ferma la disciplina prevista dall'art.8, comma 3, D.L. 20 maggio 1993 n. 148, convertito con modificazioni nella L. 19 luglio 1993 n.236.
4. Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni.

Art. 48 Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Premessa

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

1. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze, svolgere tutti i compiti assegnati, nel rispetto delle norme del presente CCNL e degli accordi, con la massima diligenza ed assiduità;
 2. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, evitando di propalare notizie riguardanti le strategie di mercato dell'impresa stessa;
 3. astenersi dal trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro.
 4. 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'impresa
 5. astenersi dall'accedere o trattenersi nei locali aziendali al di fuori dell'orario di lavoro, salvo che sia stato autorizzato del datore di lavoro ovvero detta condotta sia consentita dal presente contratto o da disposizioni di legge.
 6. rispettare, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, forniti dall'impresa.
 7. rispettare le direttive aziendali.
2. Le inadempienze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
- a. ammonizione verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione base;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni di effettivo lavoro;
 - e. licenziamento individuale.
3. La procedura di contestazione degli addebiti deve essere avviata dal datore di lavoro nel momento in cui venga a conoscenza dei fatti e/o delle inadempienze rilevanti ai fini disciplinari
4. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione deve indicare il termine – non inferiore a cinque giorni lavorativi - entro il quale il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni
5. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati solo dopo 5 giorni dalla formale contestazione scritta del fatto che vi ha dato causa
6. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
7. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
8. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può avvalersi delle procedure di conciliazione ed arbitrato di cui all'art.7 L. n.300/1970 ovvero di quelle previste dal presente CCNL, ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria.
10. Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro sia tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall'EBILTER.
- A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento della multa il lavoratore che:
- a. esegua il lavoro assegnatogli con negligenza;
 - b. inizi con ritardo ingiustificato l'attività lavorativa: in tal caso la multa sarà di importo pari all'ammontare della trattenuta;
 - c. si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;



d. non comunichi il mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.
In via esemplificativa, incorre nella sospensione dal lavoro e della retribuzione il lavoratore che:

- a. si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;
- b. provochi un danno, con provata responsabilità a suo carico, alle cose ricevute in dotazione e/o uso;
- c. sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare, in una delle infrazioni che prevedono la sanzione della multa, fatta eccezione per il caso dell'assenza ingiustificata.

Incorre nel licenziamento disciplinare il lavoratore che:

- a. si assenti senza giustificato motivo oltre tre giorni nell'anno solare;
- b. commetta recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- c. commetta violazione delle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- d. commetta infrazioni in tema di concorrenza o violazione del segreto d'ufficio;
- e. effettui, in concorrenza con l'attività dell'impresa, lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- f. sia recidivo, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle violazioni che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

3. Il licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

4. Le norme sopra indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga, in modo da rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.

5. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare od integrare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle imprese o quando le condotte suscettibili di sanzione non siano chiaramente identificabili tra quelle indicate nel presente articolo.

6. L'impresa che intende adeguare od integrare la lista predetta deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle infrazioni passibili di sanzione disciplinare.

Art. 49 Sistemi di video sorveglianza aziendale

1. Conformemente a quanto stabilito dall'art.4 L. n.300/1970, gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro ovvero per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo, stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

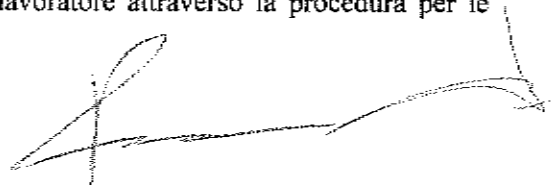
2. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti sopra indicati, possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

3. La disposizione di cui al comma 1, dell'art.4 L. n.300/1970 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per svolgere la prestazione lavorativa né agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

4. Le informazioni raccolte ai sensi dell'art.4, commi 1 e 2 L. n.300/1970 sono utilizzabili per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e che tale uso avvenga nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 50 Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso all'altra parte con le seguenti modalità: quanto al datore di lavoro mediante atto scritto consegnato al lavoratore, ovvero inviato mediante raccomandata con avviso di ricevimento, posta elettronica certificata o altro mezzo idoneo ad attestare la data di spedizione; quanto al lavoratore attraverso la procedura per le dimissioni telematiche.



2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per qualunque causa che giustifichi il licenziamento in tronco.
3. I termini di preavviso per il datore di lavoro sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° Livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
livello 2° e 3°	30 giorni	45 giorni	60 giorni
livello 4° e 5°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
livello 6° e 7°	15 giorni	20 giorni	20 giorni

I termini di preavviso per il lavoratore sono:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio oltre 5 e fino a 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° Livello	45 giorni	60 giorni	90 giorni
livello 2° e 3°	20 giorni	30 giorni	45 giorni
livello 4° e 5°	15 giorni	20 giorni	30 giorni
livello 6° e 7°	10 giorni	15 giorni	15 giorni

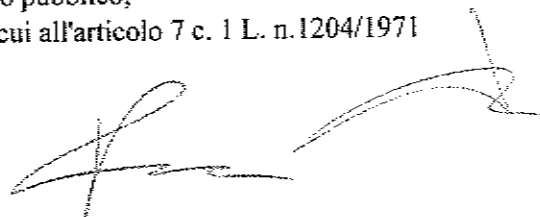
- I suddetti giorni di preavviso si intendono calcolati secondo il calendario comune e decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
- Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie e la malattia.
- La parte che recede dal rapporto di lavoro senza preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della normale retribuzione (comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità) per il periodo di mancato preavviso. Su richiesta del lavoratore dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso con conseguente cessazione immediata del rapporto di lavoro.

Art. 51 Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'impresa deve corrispondere al lavoratore un trattamento di fine rapporto, da calcolare secondo quanto stabilito dall'art. 2120 cod. civ. e dalla L. n. 297/1982.

2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare;
 - superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - tredicesima;
 - quattordicesima.
3. Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. e della L. n. 53/2000 la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio deve essere giustificata dalla necessità di:
- spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
 - spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
 - spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c. 1 L. n. 1204/1971
 - e successive modificazioni.



4. In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 L. n. 297/1982 l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate.

5. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto - dedotti gli eventuali anticipi e quanto eventualmente dovuto dal dipendente - alla cessazione del rapporto di lavoro e non oltre 60 giorni da tale data.

Le parti, condividendo l'importanza di introdurre forme di previdenza integrativa, da realizzarsi nel contemperamento fra l'interesse dei lavoratori al rafforzamento della tutela previdenziale e l'esigenza delle imprese di contenere i relativi costi, dichiarano il comune intendimento di attivare un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione, nel rispetto della vigente normativa.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, positioned at the bottom right of the page.

CAPO II CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'

Art. 52 Contrattazione collettiva decentrata

1. Dall'entrata in vigore del presente CCNL tramite le articolazioni dell'Ente Bilaterale a livello regionale o territoriale possono essere attivate contrattazioni nelle rispettive aree di competenza.
2. Possono formare oggetto di contrattazione aziendale tutti gli istituti economici extracontrattuali, nonché, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale sottoscritto dalla maggioranza dei rappresentanti aziendali dei lavoratori o approvato dalla maggioranza dei dipendenti, anche gli altri istituti, purché le relative previsioni non contrastino con la legge, i regolamenti comunitari e le fonti di diritto internazionale applicabili in materia e ferma la sorveglianza delle Parti Stipulanti da effettuarsi in conformità delle procedure che saranno stabilite con successivo e separato accordo.
3. Allo scopo di favorire la crescita economica ed il livello di occupazione mediante condizioni idonee ad incentivare investimenti e/o nuove iniziative, ovvero al fine di limitare gli effetti negativi sul piano economico ed occupazionale conseguenti a situazioni di crisi aziendale, possono stipularsi specifiche intese modificative – anche in via sperimentale o temporanea – di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.
4. Le intese modificative sono definite a livello aziendale con l'assistenza delle strutture territoriali delle Parti stipulanti, che le sottoscrivono in quanto coerenti con quanto previsto al punto precedente.
5. Le medesime intese dovranno indicare: gli obiettivi perseguiti, la durata (ove stipulate in via sperimentale o temporanea), gli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'osservanza dell'accordo ed i provvedimenti a carico delle Parti inadempienti.

CAPO III CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

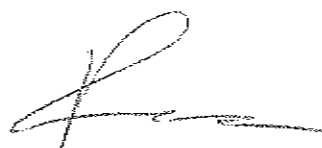
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, nonché di rispondere ad esigenze individuali dei lavoratori ancorché già occupati. Inoltre, le Parti ritengono che detto rapporto rappresenti uno strumento idoneo a favorire l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro e che allo scopo di garantire ai lavoratori assunti con tale contratto un equo regime normativo hanno concordato nel merito quanto segue.

Art. 53 Definizione e tipologie di rapporto a tempo parziale

1. Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno ovvero parziale, ossia con la fissazione nel contratto individuale di un orario di lavoro inferiore a quello normale come previsto dalla legge e dal presente contratto collettivo.
2. Il rapporto a tempo parziale può rientrare in una delle seguenti tipologie:
 - a. orizzontale, con riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. verticale, con orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. misto, quale combinazione delle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b).

Art. 54 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso a tempo determinato o indeterminato, si conclude in forza di accordo risultante da atto scritto, con la precisazione che la forma scritta è richiesta a fini di prova; tramite le stesse modalità e salvo che la legge disponga diversamente le parti possono pattuire la modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
2. Detto rapporto può intercorrere sia con dipendenti che ne facciano richiesta in forma scritta, sia con nuovi assunti compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive ed aziendali.
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti - salvo diverse disposizioni di legge - le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno; inoltre l'impresa, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.



4. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei mensili di normale retribuzione relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Art. 55 Contenuto del contratto

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve indicare la durata della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione, gli elementi previsti dall'art. 1 del presente contratto ed in particolare il periodo di prova, il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, nonché la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno ai sensi dell'art. 5, comma 2 Decreto legislativo 81/2015.

2. La proporzionalità di cui al precedente punto 1 si determina quanto al trattamento economico e normativo sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero; la proporzionalità va applicata altresì con riferimento al periodo di comporta.

3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al precedente punto 1 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art. 56 Obblighi di comunicazione

1. Ogni anno il datore di lavoro è tenuto ad informare la RSA – ove esistente – in merito alla tipologia ed all'andamento nell'impresa delle assunzioni a tempo parziale effettuate.

2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione andrà effettuata – a fini statistici - all'Ente Bilaterale.

Art. 57 Clausole flessibili ed elastiche

1. In conformità di quanto previsto dall'art. 6, comma 4 Decreto legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni) le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono stipulare per iscritto clausole flessibili e/o elastiche concernenti la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero la variazione in aumento della durata della prestazione medesima.

2. Le parti possono altresì prevedere l'attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

3. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore risultante da atto scritto anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili e/o elastiche.

4. La mancata disponibilità del prestatore di lavoro all'inserimento di clausole elastiche non può in alcun caso costituire giustificato motivo di licenziamento.

5. Il lavoratore in sede di sottoscrizione del patto ha diritto di richiedere l'assistenza della RSA ove costituita.

6. Il lavoratore che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1 L. 20 maggio 1970, n. 300 (e successive modificazioni) ha la facoltà di revocare il consenso prestato con riferimento alla clausola elastica.

7. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione; in tal caso sarà necessaria l'espressa accettazione del lavoratore.

8. Il datore di lavoro che modifichi per un periodo determinato o determinabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, nella sussistenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, deve darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno due giorni lavorativi.

9. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore all'1,5% della quota oraria di retribuzione; tale percentuale è comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di legge. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito di una variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 30% + 1,5% della quota oraria della retribuzione.

10. Le predette maggiorazioni non trovano applicazione:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;



- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere strutturale;
- d. qualora la modifica si inserisca nel contesto di una flessibilità generale ai sensi dell'art. 9 del presente contratto.

11. Nel caso in cui le clausole elastiche comportino aumento della durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, salvo si rientri nella previsione di flessibilità generale di cui all'art. 9 del presente contratto e fermo in ogni caso l'utilizzo della banca delle ore.

Art. 58 Prestazioni supplementari e straordinarie

1. Ove sussistano specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro, in conformità di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 Decreto Legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni) ha facoltà di richiedere al lavoratore anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per gli stessi motivi e con le medesime modalità previsti per i lavoratori a tempo pieno dal presente contratto collettivo.

2. Per prestazioni di lavoro supplementare si intendono le prestazioni svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 comma 2, Decreto Legislativo n. 81/2015 ed entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'art.3 Decreto legislativo n. 66(2003).

3. Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

4. Il rifiuto del lavoratore allo svolgimento di lavoro straordinario ove determinato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale non può in alcun caso essere addotto quale giustificato motivo di licenziamento né legittimare l'adozione di altri provvedimenti disciplinari.

5. Nessuna maggiorazione è dovuta per le ore supplementari effettuate dal lavoratore nei limiti del 50% dell'orario contrattuale parziale, concordato al momento dell'assunzione o successivamente, mentre per le ore eccedenti si applicherà una maggiorazione onnicomprensiva del 10%.

6. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.12, punto 5 del presente contratto.

Art. 59 Retribuzione

1. Al lavoratore a tempo parziale deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo equivalente o più favorevole rispetto a quello attribuito ai dipendenti di uguale livello.

2. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno quanto a:

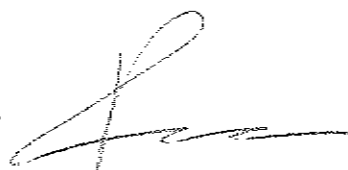
- 1. importo della retribuzione oraria;
- 2. durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- 3. maternità;
- 4. durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- 5. applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- 6. accesso ai servizi aziendali;
- 7. criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente contratto collettivo;
- 8. diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III L. n.300/1970 e successive modificazioni.

3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa per quanto riguarda l'importo della normale retribuzione e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art. 60 Periodo di comporto per malattia e infortunio

1. Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o di infortunio è di 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

2. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.




Art. 61 Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art. 62 Diritto di precedenza

1. Il dipendente a tempo pieno e con contratto a tempo indeterminato ha facoltà di richiedere il passaggio al tempo parziale. L'impresa si riserva di accogliere la domanda (o le domande) in ragione delle esigenze aziendali e salvo diverse disposizioni di legge.

2. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

3. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 comma 3 L. 5 febbraio 1992, n.104, che abbia necessità di assistenza continua è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

4. Parimenti è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al lavoratore o lavoratrice con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

5. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

6. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V Decreto Legislativo n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

7. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso Comune, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 63 Definizione

1. Ai sensi dell'art.13, comma 1 Decreto Legislativo 81/2015 il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, in conformità di quanto previsto al successivo art. 64.

2. Fatta eccezione per i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo e salvo che la legge disponga diversamente, il contratto di lavoro intermittente è consentito per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento di tale periodo il rapporto si trasforma in rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Art. 64 Disciplina

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato qualora sussistano esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive tali da non consentire di prestabilire i tempi della prestazione lavorativa.

2. Salvo diversa previsione di legge, detto contratto può essere concluso

- a. nelle ipotesi previste (fino a nuova disposizione) dal D.M. 23.10.2004, ai sensi del quale "è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella

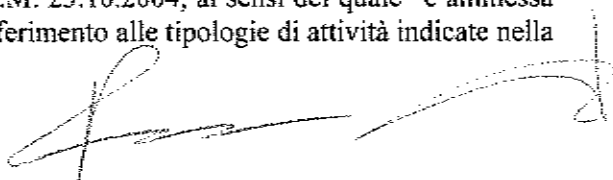


tabella allegata al R.D. 6.12.1923, n. 2657" (Interpello n. 10/2016);

- b. in qualunque caso con soggetti di età superiore ai 55 anni ovvero con soggetti di età inferiore ai 24 anni, con la precisazione che nel secondo caso le prestazioni dedotte in contratto devono essere svolte entro il compimento del venticinquesimo anno di età
3. Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati riferiti al contenitore/anno; detto periodo non può ricoprire l'intero anno ma solo una frazione di esso. I periodi così predeterminati vanno specificati per iscritto al momento dell'assunzione e concordati con il lavoratore intermittente. Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente per "periodi predeterminati" si intendono:
- a. week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8,00 fino alle ore 6,00 del lunedì
 - b. mattina;
 - c. vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
 - d. vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
 - e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.
 - f. un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'impresa e la RSA.
 - g. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti e legato a particolarità aziendali.
4. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
- i. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - j. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - k. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 65 Assunzione

1. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
 - c. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
 - d. luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata dello stesso, preavviso che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - e. trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo;
 - f. indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - g. tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - h. eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
- i. 2. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla Direzione del Lavoro territorialmente competente.

Art. 66 Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità, restando in attesa di utilizzazione.
2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato in misura pari al 20% della normale retribuzione di cui all'art.24.
3. L'indennità di disponibilità è onnicomprensiva.
4. Il lavoratore che a causa di malattia o altro evento indipendente dalla sua volontà è temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata deve darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro,



specificando la presumibile durata dell'impedimento e fornendo successiva documentazione comprovante la veridicità dei motivi addotti.

5. Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

6. Il lavoratore che non ottemperi agli adempimenti di cui al punto 4) perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

7. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'impresa a risolvere il contratto, nonché ad ottenere la restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il risarcimento dell'eventuale maggior danno subito.

Art. 67 Retribuzione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è proporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'impresa il lavoratore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salva l'indennità di disponibilità ex art. 66.

Art. 68 Consistenza organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa nei casi previsti dalla legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 69 Requisiti di applicabilità

1. Il contratto di lavoro a tempo determinato è finalizzato a soddisfare sia l'esigenza dell'impresa di poter impiegare in relazione a contingenti necessità lavoratori per un periodo determinato e per lo svolgimento di specifiche attività, sia quella dei lavoratori interessati a tale tipo di prestazione.

2. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo ed in conformità di quelle previste per i contratti a tempo indeterminato.

3. Salvo che la legge disponga altrimenti, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare il periodo previsto dall'art. 19 Decreto Legislativo 81/2015.

4. Ai fini del computo del limite massimo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

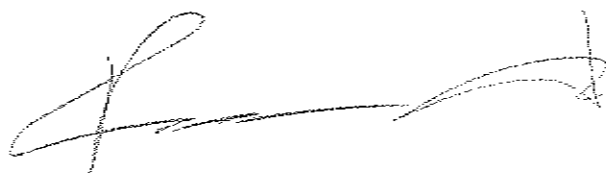
5. L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore o lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice o lavoratore che si deve assentare, sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del Decreto Legislativo 151/2001.

6. L'impresa fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato - direttamente o per il tramite della RSA - informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che dovessero rendersi disponibili, ove gli stessi abbiano ad oggetto le medesime mansioni.

Art. 70 Apposizione del termine

1. Fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto; copia del contratto deve inoltre essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. In caso di rinnovo l'atto scritto deve indicare le specifiche esigenze di cui all'art. 19, comma 1 Decreto legislativo 81/2015.

2. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.



3. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 71 Periodo di Prova

Nel contratto di lavoro a termine può essere contemplato un periodo di prova di durata pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori o pari all'anno, la durata del periodo di prova non potrà comunque essere superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro.

Art. 72 Proroghe e rinnovi

Il contratto a tempo determinato può essere prorogato o rinnovato nei casi e termini sanciti dall'art. 21 Decreto Legislativo 81/2015

Art. 73 Proporzioni numerica

1. Le Parti convengono che possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato in misura pari al 50% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato al momento della stipula. Detto limite può essere superato in forza di accordo sindacale.

2. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- da imprese start-up innovative di cui all'art. 25 commi 2 e 3 Decreto Legge n.179/2012, convertito con modificazioni in L. n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del citato art.25 per le società già costituite;
- per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art. 21 comma 2 Decreto Legislativo n..81/2015;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni;
- stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al Decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale.

3. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato un lavoratore nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.


4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. Annualmente l'impresa deve fornire alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per motivo dell'assunzione, nonché il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Art. 74 Diritto di precedenza

1. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa impresa, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non 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, salvo espressa richiesta in tal senso.

2. 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

3. Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue decorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti punti 1) e 2) deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 comma 2 L. n.78/2014.

4. Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa impresa attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

5. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.75 Retribuzione

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine, mentre per la quattordicesima mensilità si applica quanto previsto dall'art. 29 del presente contratto collettivo.

Alla scadenza del contratto il lavoratore a termine avrà diritto al Trattamento di Fine Rapporto previsto dal presente contratto.

Art.75 bis Aziende di stagione; maggiorazione per i contratti a termine

1. Si considerano aziende di stagione quelle che osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico nel corso dell'anno nel rispetto della normativa vigente

2. Nelle ipotesi di contratti a termine stipulati nell'ambito di tali imprese, ferme le condizioni di miglior favore in atto stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali, ai Lavoratori dei Pubblici Esercizi è riconosciuto il diritto alla retribuzione maggiorata delle percentuali sotto indicate:

- 20% per ingaggio fino ad un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

SOMMINISTRAZIONE

Art. 76 Ambito di applicazione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto - a tempo indeterminato o determinato - in forza del quale un'agenzia di somministrazione autorizzata ai sensi del Decreto Legislativo n.276/2003 mette a disposizione di un utilizzatore propri dipendenti che per tutta la durata della somministrazione svolgono l'attività lavorativa nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

2. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono in atto la sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni coinvolgenti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d. da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 77 Tutela del lavoratore

1. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità del Decreto Legislativo .81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei

confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

2. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Art. 78 Esercizio del potere disciplinare

1. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art.7 L. n.300/1970.

2. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

3. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 79 Retribuzione

1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

Art. 80 Definizione

1. Si definisce telelavoro l'attività prestata dal dipendente all'interno dei locali dell'impresa pur senza la presenza fisica continuativa; precisamente consiste in un lavoro svolto prevalentemente a distanza mediante l'impiego di sistemi informatici e di una rete di comunicazione fra il luogo in cui viene svolta l'attività lavorativa e l'impresa. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

2. Non possono essere svolte con modalità di telelavoro le mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali a titolo esemplificativo:

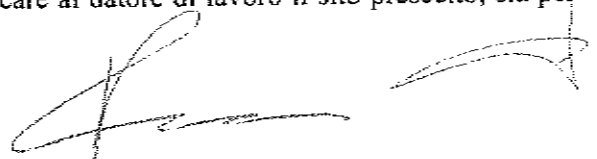
- a. autisti;
- b. operatori di vendita;
- c. lavoratori comandanti presso altre imprese, cantieri e/o appalti;
- d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

3. Il telelavoro può essere di tre tipi, con possibilità di ricorso combinato ad uno o più di essi:

- a. domiciliare (svolto nell'abitazione del telelavoratore);
- b. mobile (eseguito mediante l'utilizzo di apparecchiature portatili);
- c. remotizzato o a distanza (svolto presso uffici attrezzati, sia all'interno di appositi centri diversi sia dal domicilio che dai locali aziendali)

4. Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'impresa

5. In caso di telelavoro mobile il dipendente deve comunicare al datore di lavoro il sito prescelto, sia per



l'adempimento degli obblighi di sicurezza, sia ai fini delle coperture assicurative.

6. Le stesse tipologie previste al punto 3) si applicano, salvo diversa disposizione di legge, al lavoro agile, ferma l'alternanza con il lavoro in azienda da considerarsi fattispecie tipica.

Art. 81 Ambito di applicazione

1. Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario per entrambe le parti del rapporto; ne consegue che sia la concessione che l'accettazione di una o l'altra modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non può in alcun modo essere pretesa (salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione) ed il rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per la risoluzione del contratto.

2. L'accordo tra l'impresa e il lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto, con espressa indicazione della durata dell'attività in tal modo svolta, sia essa a tempo determinato o indeterminato..

3. Qualora sia pattuito lo svolgimento del telelavoro o del lavoro agile tempo indeterminato ciascuna delle parti ha la facoltà di recedere dall'accordo e richiedere lo stabile svolgimento dell'attività all'interno dell'impresa, dandone comunicazione all'altra parte con un preavviso di almeno 60 giorni.

4. Ove una delle modalità suddette sia stata concordata per un tempo determinato, il recesso prima della scadenza del termine da parte del datore di lavoro è consentito solo in caso di comprovate esigenze funzionali e/o organizzative.

5. Il telelavoro ed il lavoro agile possono essere concessi dal datore di lavoro ovvero richiesti dal lavoratore per tutte le mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico e/o la clientela, attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per esigenze logistiche non possono essere posti fuori dai locali aziendali.

Art. 82 Disciplina del rapporto

1. Il telelavoro ed il lavoro agile possono essere concessi o richiesti esclusivamente dai lavoratori subordinati, con esclusione quindi sia dei lavoratori occasionali che di quelli autonomi.

2. Sia il telelavoro che il lavoro agile può essere svolto con contratto a tempo parziale o determinato, indipendentemente dalle modalità di esecuzione.

3. Il telelavoro e il lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non uno speciale tipo di rapporto; pertanto il telelavoratore e il lavoratore agile fanno parte ad ogni effetto dell'organizzazione aziendale, essendo a tal fine irrilevante che l'attività sia svolta in tutto o in parte fuori dai locali dell'impresa.

Art. 83 Diritti e doveri del telelavoratore e del lavoratore agile

1. Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti che – per legge o contratto – sono attribuiti al dipendente che svolge attività lavorativa, di pari livello e mansioni, all'interno dell'impresa; gli stessi sono pertanto assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo da parte del datore di lavoro.

2. Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere posti in condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo previste per gli altri lavoratori dipendenti; hanno inoltre diritto ad una formazione mirata con riferimento agli strumenti tecnici dagli stessi utilizzati rispetto a quelli impiegati dagli altri lavoratori, nonché alle specifiche tecniche connesse a tale forma di organizzazione del lavoro.

3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro o al lavoro agile nel corso del rapporto conserva integralmente lo *status* precedentemente acquisito.

4. Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

Art. 84 Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile, i collegamenti telematici necessari per l'esecuzione della prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diverso accordo fra le parti.

2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure adeguate, specificamente con riferimento ai *software* per garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile nello svolgimento delle prestazioni affidate.

Il datore di lavoro deve informare tempestivamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine alle disposizioni legali ed aziendali da osservare in merito alla protezione dei dati personali.

3. Il datore di lavoro deve in ogni caso sostenere i costi per la protezione, salvaguardia e perdita dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché quelli derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, anche se di proprietà di terzi.
4. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie e/o opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, in conformità della vigente normativa nazionale e comunitaria.
5. Prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, l'impresa dovrà farsi rilasciare dal lavoratore una dichiarazione in cui egli attesta di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse allo svolgimento del lavoro ed agli strumenti che dovrà utilizzare.

Art. 85 Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diversa pattuizione, dovranno essere fornite al lavoratore dall'impresa e resteranno di proprietà aziendale.
2. I costi derivanti dall'uso delle stesse, ad esempio per consumi telefonici ed energia elettrica, formeranno oggetto di specifici accordi scritti da stipulare al momento della instaurazione del rapporto.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto degli strumenti in dotazione al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro, che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore – in orario preventivamente concordato - un proprio tecnico ovvero personale di un'impresa specializzata allo scopo di verificare il guasto e provvedere alle riparazioni e/o sostituzioni necessarie. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica risoluzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile dovranno darne immediata comunicazione all'impresa tramite invio telematico di copia della denuncia presentata presso l'Autorità competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso la scoperta del furto.

Art. 86 Orario di lavoro

1. Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.
2. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), articoli 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) Decreto Legislativo n.66/2003.
3. Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi.

Art. 87 Contrattazione aziendale

1. Alla contrattazione aziendale è demandata:
 - a. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione
 - b. dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
 - c. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, nonché le eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - d. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - e. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
 - f. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
 - g. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi. In mancanza di contrattazione aziendale trovano applicazione gli accordi conclusi fra il datore di lavoro ed il lavoratore. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita in sede di contrattazione aziendale o individuale prima dell'inizio del contratto di telelavoro o di lavoro agile.

TITOLO II ISTITUTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 88 Rappresentanze Sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei paragrafi seguenti si considerano dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a. di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 L. n.300/1970 (e successive modificazioni) ed appartenenti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto in imprese che - nell'ambito dello stesso Comune - occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
 - b. di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente Contratto collettivo.
2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n.1, sub a) e b) deve avvenire tramite comunicazione scritta avente data certa.

3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

4. I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

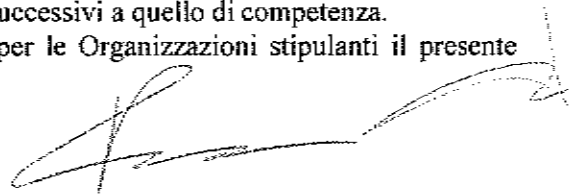
6. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7. Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art. 89 Rappresentanze Sindacali Aziendali

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a. fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 16 a 50 dipendenti;
 - b. fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
 - c. fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.
2. A tal fine i lavoratori con contratto a tempo parziale saranno computati come unità intere.
3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
4. Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori.
5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto collettivo, in aggiunta ai permessi delle Rappresentanze Sindacali Aziendali fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
9. Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente



accordo, quanto previsto agli articoli 23 e 30 L. n.300/1970 (e successive modificazioni); pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

10. Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto collettivo attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

12. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 90 Assemblea

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con tre giorni di anticipo.

3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione.

7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art. 91 Referendum

1. Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

2. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art. 92 Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta

2. La suddetta quota sarà trasmessa alle Organizzazioni Sindacali da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

Art. 93 Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Le Parti concordano sulla opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale in conformità alle norme vigenti previste all'art.51 comma 2, lett. A del TUIR e s. in tutti i settori a cui si rivolgono i CCNL stipulati dalle stesse, tramite l'EBITER che, a tal fine, stabilisce le opportune intese con una Società di mutuo soccorso, già attiva ed operante.

2. La Società di mutuo soccorso, con la quale EBITER stabilisce le suddette intese, viene individuata dalle Parti a seguito di una adeguata analisi costi-benefici, condotta considerando le proposte di varie Società e Fondi sanitari integrativi presenti sul mercato.

3. Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 150,00 annuali per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra l'EBITER e la Società di mutuo soccorso.
4. Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
5. Nella parte normativa/economica del presente Contratto si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro 150,00 all'anno per lavoratore) per il finanziamento della mutualità.
6. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.
7. Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata dall'EBITER, seguendo le istruzioni dell'EBITER stesso.

Art. 94 Fondi

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di costituire apposito fondo in attuazione dell'art.118 L. n.388/2000, in mancanza le parti convengono di aderire ai fondi già esistenti di emanazione Confsalì

Fondo di Solidarietà

Le Confederazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla L. n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

Assistenza contrattuale

Considerando il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente CCNL mediante la sua applicazione, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative e, conseguentemente, per la sua gestione, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle strutture sindacali, anche territoriali, al servizio delle aziende Conflavoro PMI procederà alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale a carico delle aziende, in misura non inferiore allo 0,10% delle retribuzioni denunciate a fini contributivi, per il tramite dell'INPS ai sensi della L. 4 giugno 1973, n. 311 (codice W436). Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti nazionali e/o disposizioni territoriali del sistema Conflavoro PMI.

Art. 95 Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 livelli professionali e retributivi, oltre ai quadri, dal primo più alto al settimo più basso, quali corrispondono i valori minimi tabellari mensili riportati nella Tabella acclusa.

L'inquadramento dei lavoratori nei livelli professionali e retributivi avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, così come le figure professionali dei lavoratori con funzioni gerarchiche.

Resta inteso e convenuto che le aziende interessate ad una precisazione sulla classificazione possono farne richiesta motivata alle Parti sociali stipulanti. La richiesta si intende accolta una volta decorsi 30 giorni senza che le Parti sociali abbiano dato risposta.

QUADRI

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

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

Disposizioni peculiari per i quadri

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

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.



PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità di direzione esecutiva ad alto contenuto professionale che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa, con iniziativa e autonomia operativa nella sfera delle responsabilità delegate.

Profili esemplificativi:

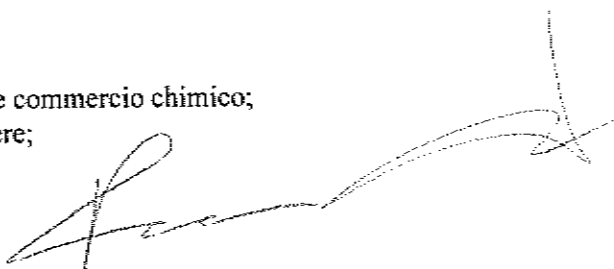
- a. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
- b. capo di servizio e di ufficio tecnico, legale, commerciale (vendita o acquisti), amministrativo, capo centro EDP;
- c. esperto di sviluppo organizzativo;
- d. analista sistemista;
- e. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la piena responsabilità sia amministrativa che tecnica;
- f. product manager;
- g. nelle aziende di pubblicità: responsabile marketing, responsabile pubbliche relazioni, responsabile ricerche di mercato, responsabile ufficio studi;
- h. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- i. nelle agenzie di pubblicità: copywriter, art director, producer-tv-cine-radio, account executive, media planner, public relation executive, research executive, tecnico stampa responsabile di un servizio produzione;
- j. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- k. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
- l. responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- m. responsabile di area, cioè colui che coordina e gestisce l'attività di più agenzie di scommesse effettuando il relativo controllo di gestione; direttore con responsabilità di più agenzie di scommesse con compiti di controllo gestione; quotisti cioè colui che elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate nelle agenzie di scommesse.
- n. responsabile di area e professional senior nel settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi;
- o. per il settore degli agenti immobiliari: capi servizio o responsabili settore contratti o vendite o contabilità o pubblicità o acquisizione incarichi;
- p. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono funzioni operativamente autonome e/o di controllo e di coordinamento e il personale che svolge la propria attività con creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

Profili esemplificativi:

- a. segretario di direzione con mansioni di concetto;
- b. propagandista scientifico;
- c. addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
- d. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- e. capitano di rimorchiatore;
- f. consegnatario responsabile di magazzino;
- g. estimatore nelle aziende di arte e antichità*;
- h. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- i. cassiere principale che sovrintenda più casse;
- j. chimico di laboratorio;
- k. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- l. corrispondente di concetto con conoscenza di lingue estere;



- m. interprete o traduttore simultaneo;
- n. collaudatore e/o accettatore*: il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi dell'autoveicolo, appronta il piano di lavorazione, realizza il controllo di accettazione e quello di delibera, valuta il costo della riparazione e intrattiene con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- o. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- p. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- q. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- r. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- s. nelle agenzie di pubblicità: art-buyer, organizzatore traffic (progress), visualizer, assistente copywriter, assistente art director, assistente account executive, assistente media planner, tecnico stampa;
- t. determinatore costi;
- u. agente esterno consegnatario di merci;
- v. agente acquirente nelle aziende di legnami;
- w. spedizioniere patentato;
- x. nelle aziende di ricerca di mercato: supervisore di processo, supervisore di rilevazione;
- y. assistente del product manager;
- z. specialista di controllo di qualità; aa. internal auditor;
- bb. edp auditor;
- cc. revisore contabile;
- dd. contabile con mansioni di concetto;
- ee. ispettore;
- ff. analista di procedure organizzative;
- gg. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione. Svolge altresì le normali mansioni di pompista specializzato;
- hh. programmatore analista;
- ii. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i compiti di seguito indicati: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, progetta, con totale autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne elabora il piano di lavoro decidendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, stabilisce in autonomia i tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- jj. responsabile di agenzia di scommesse cioè colui che gestisce una agenzia di scommesse con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure aziendali e delle direttive impartite.
- kk. responsabile di struttura e professional junior nel settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi
- ll. per il settore degli agenti immobiliari: addetti esclusivamente alle informazioni ai clienti e all'organizzazione degli archivi degli immobili disponibili alla vendita e alla locazione o alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime o ai servizi di gestione degli immobili turistici o alle vendite.
- mm. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- a. commesso stimatore di gioielleria;
- b. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

- c. vetrinista*;
- d. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- e. disegnatore tecnico*;
- f. commesso di libreria con responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sia in grado di provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che possieda sufficiente conoscenza della bibliografia e di una lingua estera;
- g. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di provata professionalità scaturente da esperienza maturata in azienda, con autonomia operativa e adeguata iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i compiti di seguito indicati: fornire azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, nell'ambito delle proprie mansioni garantire l'ottimale gestione delle merceologie affidategli intervenendo sulla composizione degli stock e sulla definizione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico, anche per mezzo di azioni promozionali, compiere operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale di altri lavoratori;
- h. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- i. operaio specializzato provetto*;
- j. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico*: è l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore nonché il meccanico riparatore di gruppo/i elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione, che svolge le mansioni affidategli con autonomia operativa, sulla scorta di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
- k. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità*: tecnico cine-TV, tecnico proiezione;
- l. schedulatore flussista;
- m. nelle aziende di ricerche di mercato: operatore specialista di processo, rilevatore di mercato;
- n. addetto a pratiche doganali e valutarie;
- o. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- p. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- q. figurista*;
- r. addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- s. steno-dattilografo in lingue estere;
- t. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art.140 del R.D. n.1265/1934, ottico patentato a norma degli artt.30,31,32 del R.D. n.1334/1928;
- u. tecnico riparatore del settore elettrodomestici*: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
- v. addetto a pratiche doganali e valutarie;

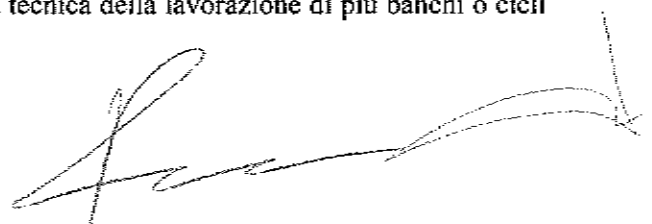
- w. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
- x. programmatore minutatore di programmi;
- y. macellaio specializzato provetto*: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
- z. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami*
- aa. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale
- bb. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori
- cc. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione
- dd. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio*: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda
- ee. vice responsabile di agenzia di scommesse cioè colui che collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza.
- ff. capo squadra di addetti al controllo della sosta, capo sala operativa, capo squadra di unità tecnico-manutentiva, capo unità operativa nel settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi.
- gg. nel settore dell'importazione di prodotti ortofrutticoli: capo operaio intendendosi per tale il responsabile di tutte le maestranze, coordinatore di linee produttive, magazziniere responsabile della merce in entrata e in uscita, controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati.
- hh. per il settore degli agenti immobiliari: addetti alle informazioni ai clienti con incarichi specifici nell'ambito della conservazione degli archivi immobili, degli archivi anagrafici e degli atti in genere o all'accettazione clienti nell'ambito della locazione in località turistiche; bozzettisti e addetti alla pubblicità con incarichi di rilevamento dei dati statistici della pubblicità medesima, impiegati con mansioni di contatto con il pubblico previste al IV livello in grado di parlare e scrivere una o più lingue straniere ai quali ne sia richiesta la prestazione; disegnatori non progettisti con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi, nonché con mansioni di rilevamento planimetrico e prospettico, anche in più dimensioni, di ogni tipo di immobile; visuristi presso l'U.T.E., la Conservatoria registri immobiliari e gli uffici tecnici comunali; incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa.
- ii. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche acquisite.

Profili esemplificativi:

- a. astatore;
- b. cassiere comune;
- c. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- d. contabile d'ordine;
- e. operatore meccanografico;
- f. addetto alla vendita al pubblico, commesso/a;
- g. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
- h. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci);
- i. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- j. banconista di spacci di carne e salumi;
- k. magazziniere e magazziniere anche con funzioni di vendita;
- l. allestitore esecutivo di vetrine e display;
- m. allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- n. propagandista di beni con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- o. stenodattilografo;
- p. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- q. indossatrice;
- r. estetista, anche con funzioni di vendita;
- s. pittore o disegnatore esecutivo;
- t. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- u. operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- v. addetto alle variazioni dei servizi diffusionali nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- w. operaio specializzato;
- x. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- y. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione nei sistemi informatici;
- z. specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita*;
- aa. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- bb. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
- cc. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita, attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro, fornisce informazioni ed assistenza;
- dd. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- ee. nel settore dell'importazione di prodotti ortofrutticoli: capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi, operaio specializzato intendendosi per tale l'addetto agli impianti di refrigerazione, inumidimento, riscaldamento, essiccazione, torrefazione e ingiallimento, senza autonomia operativa, campionarista, carrellista, capo banco (nelle realtà aziendali dove non sia già presente la figura di capo settore preposto alla guida tecnica della lavorazione di più banchi o cicli produttivi).



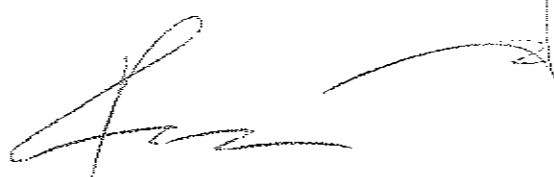
- ff. referente di sala nelle agenzie di scommesse e cioè il referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate, e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa;
- gg. addetto quote nelle agenzie di scommesse cioè colui che predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di I livello nelle agenzie di scommesse.
- hh. addetti ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art. 17, comma 132 L. 15 maggio 1997, 127) e addetti alla manutenzione per interventi di carattere non ordinario sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio nel settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi;
- ii. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- jj. per il settore degli agenti immobiliari: addetti di segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine; segretari unici con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengano anche contatti informativi con la clientela; accompagnatori alle visite immobiliari; addetti anche a servizi esterni per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati;
- kk. mm) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- a. aiutante commesso che non ha effettuato l'apprendistato nel settore nel quale effettua la prestazione (permane nel V livello per un periodo di 18 mesi);
- b. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati); aiuto banconiere di spacci di carne;
- c. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- d. addetto al centralino telefonico;
- e. conducente di autovetture;
- f. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- g. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- h. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- i. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- j. fatturista;
- k. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- l. addetto al controllo delle vendite;
- m. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- n. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- o. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- p. preparatore di commissioni;
- q. dattilografo;
- r. archivist, protocollista;
- s. schedarista;
- t. codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
- u. operatore di macchine verificatrici e perforatrici;
- v. operaio qualificato;
- w. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- x. pratico di laboratorio chimico;



- y. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari); 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 pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- z. addetto scommesse nelle agenzie di scommesse cioè colui che è addetto alla ricezione ed al pagamento delle giocate previa autorizzazione anche meccanografica/informatica (sportellista).
- aa. addetti al controllo della sosta in superficie e in struttura, addetti alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi, sportellista, addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica, addetti alla rimozione e bloccaggio dei veicoli nel settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi;
- bb. nel settore dell'importazione di prodotti ortofrutticoli: capo banco, stivatore di carichi per la conservazione e la spedizione, addetto abitualmente alla disposizione dei carichi nelle celle e su vagoni (autocarri, ecc.), addetto qualificato al controllo di settore e di ciclo produttivo con capacità d'impartire le conoscenze acquisite nell'ambito delle mansioni espletate nel VI livello;
- cc. per il settore degli agenti immobiliari: addetti alla compilazione di scritture elementari e/o semplificate, di registri e repertori obbligatori.
- dd. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- a. usciere;
- b. custode;
- c. portiere;
- d. ascensorista;
- e. guardiano di deposito;
- f. fattorino;
- g. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- h. imballatore;
- i. impacchettatore;
- j. conducente di motofurgone;
- k. conducente di motobarca;
- l. avvolgitore;
- m. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- n. addetto al carico e scarico;
- o. pompista comune senza responsabilità di cassa, lavatore, asciugatore;
- p. operaio comune;
- q. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- r. addetti alla custodia e semplice sorveglianza nel settore delle attività ausiliarie, della sosta e dei parcheggi;
- s. nel settore dell'importazione di prodotti ortofrutticoli: addetto al lavoro di cernita, pulitura, selezione, calibratura sia a mano che a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate e agrumi, addetto a lavori di confezionamento, impacco, imballaggio, ingabbiettatura, inchiodatura e legatura, sia a mano che a macchina, di frutta fresca, ortaggi, patate ed agrumi, addetto alla cernita, pulitura, selezione, calibratura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura e confezionamento sia a mano che a macchina della frutta fresca, addetto alla cernita, selezione, pulitura, calibratura, sgambatura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura, snocciolatura, pelatura, sezionatura, surgelamento, condizionamento della frutta fresca, addetto alla cernita, selezione, pulitura, calibratura, sgambatura, sgusciatura, tostatura, accoppiatura, snocciolatura, pelatura, sezionatura, surgelamento, condizionamento della frutta fresca.
- t. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche.

Nota: per il settore degli agenti immobiliari, le qualifiche di responsabile di agenzia - preposto - capo servizio o responsabile dei settori contratti, vendite e acquisizione incarichi - responsabile di succursale di studio immobiliare e addetto alle acquisizioni degli incarichi con capacità di effettuare stime, incaricati alle visite immobiliari con delega di trattativa, sono lavoratori dipendenti su cui ricade l'obbligo di iscrizione al ruolo ai sensi della Legge n. 39/1989 e successive modifiche e integrazioni.

Profili esemplificativi:

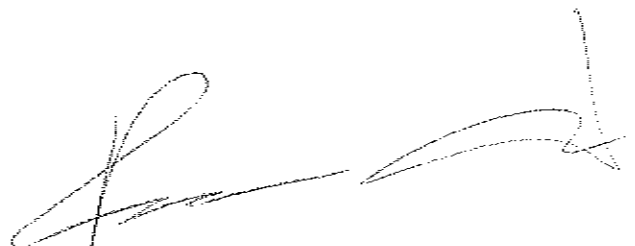
- a. garzone;
- b. addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- c. altre professioni equivalenti.

*) profili "caratterizzanti la figura dell'artigiano".

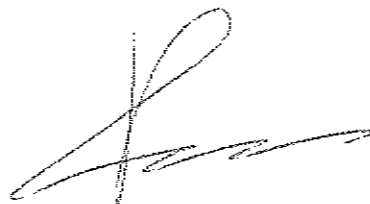
Dettaglio della classificazione per i lavoratori di imprese che svolgono attività esclusiva nell'ICT

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

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



Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3
-------------------	---	---



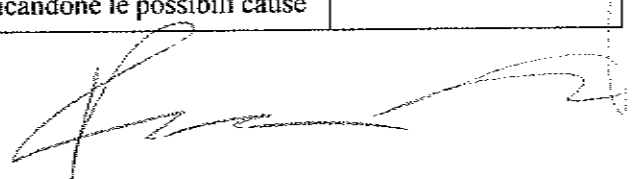
Technical Analyst	Definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti. Garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione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

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

Systems Architect	Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico. Assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3
-------------------	---	---



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



TITOLO III STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

Il sistema della bilateralità del terziario è un sistema ormai evoluto ed indispensabile per il buon funzionamento del mercato del lavoro: le parti dichiarano di aderire all'Ente bilaterale nazionale per il terziario, in sigla EBILTER, e di dar seguito dalla costituzione degli Enti bilaterali territoriali. Inoltre, attesa l'importanza dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, le parti considerano l'eventualità di costituirne uno apposito al servizio delle imprese aderenti al CCNL.

Art. 96 Strumenti nazionali

Le parti concordano sull'opportunità di istituire all'interno dell'EBILTER:

1. la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
2. la Commissione permanente per le pari opportunità;
3. l'Osservatorio nazionale;
4. la Commissione paritetica nazionale.

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione permanente per le pari opportunità, l'Osservatorio nazionale, la Commissione paritetica nazionale, sono composti ciascuno da tre membri dei quali uno designato dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti, uno dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e un ultimo nella persona del Presidente di EBILTER o in una persona da lui delegata. Per ogni membro effettivo va nominato un supplente.

Art. 97 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Le parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare qualora l'Unione europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore terziario, distribuzione e servizi, le parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento. Le parti ritengono opportuno monitorare, a livello europeo, l'impatto dei processi sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

1. dialogo sociale europeo settoriale;
2. evoluzione dei Comitati aziendali europei;
3. responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4. diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5. Società europea;
6. coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

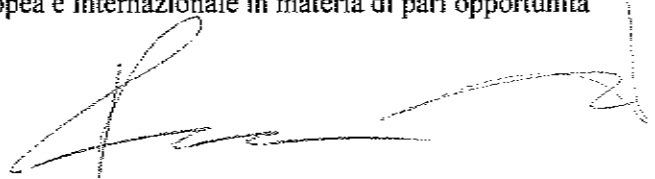
La Commissione, che si riunirà di norma semestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 98 Commissione permanente per le pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
2. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;



3. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
4. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
5. predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale delle donne lavoratrici;
6. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
7. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunirà di norma semestralmente, o prima su richiesta di una delle parti. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali documentali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle parti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta la maggioranza in Commissione quanto le proposte in posizione di minoranza.

Art. 99 Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'Ente bilaterale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2.A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale nonché di ricerca industriale applicata, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie;
- c. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di apprendistato nonché di contratti a termine;
- d. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e. predispone i progetti formativi per e singole figure professionali;
- f. svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato, di stage, di apprendistato.

Art. 100 Commissione paritetica nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle parti stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a. con le modalità e le procedure previste dall'art. 16, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Sezione prima del contratto;
- b. in apposita sottocommissione:
 1. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.
 2. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.
 3. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo ad elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

4. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.
5. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL;
6. sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle parti stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.
7. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.
8. Tre mesi prima della scadenza contrattuale la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;
9. esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 101 Commissione paritetica nazionale - Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 15, lett. a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate. La segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso CONF-COINAR e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa. La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente contratto oppure dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, oppure dalle imprese aderenti alle Associazioni imprenditoriali stipulanti, anche per il tramite delle suddette Associazioni. All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia. Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede di CONF-COINAR. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro 30 giorni. La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa. Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 c.p.c. e 2113, 4° comma, c.c. In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti e le parti stipulanti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né giudiziale o legale in genere. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli artt. da 5 a 9), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le parti stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica nazionale provvederà la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Titolo IV BILATERALITA'

Premessa

Le parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli. In assenza del livello territoriale si farà riferimento al livello regionale ed in assenza di questo al livello nazionale.

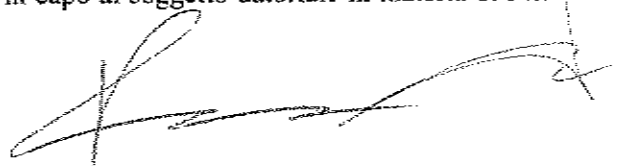
Le parti effettueranno una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle aziende e dei dipendenti del settore.

Art. 102 Ente bilaterale nazionale

L'Ente bilaterale nazionale per il terziario, in sigla EBILTER, ha i seguenti scopi:

- a. promuovere la costituzione degli Enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

- b. verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali territoriali, regionali e provinciali, dando i relativi visti di congruità;
- c. incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- d. promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- e. attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestime, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- f. istituire e gestire l'Osservatorio nazionale nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;
- g. promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- h. favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del Codice delle pari opportunità – D.Lgs. n. 198/2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- i. ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti nel rapporto biennale sulla parità previsto dall'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 – Codice delle pari opportunità;
- j. costituire una banca dati relativa alle professionalità, con il supporto degli Enti bilaterali territoriali, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
- k. valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito in base alle disposizioni di legge vigenti in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con i Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua;
- l. seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- m. ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;
- n. ricevere la notizia della elezione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali all'atto della loro costituzione;
- o. promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali, nonché promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;
- p. offrire consulenza alle imprese che volessero sottoscrivere accordi di prossimità ai sensi e per gli effetti di cui all'art.8 della Legge n. 148/2011;
- q. promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- r. valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- s. individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'EBILTER stesso ed effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli Enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;
- t. attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'EBILTER;
- u. svolgere le attività di certificazione di cui al D. Lgs. n.276/2003 e di conciliazione di cui agli articoli 2113 c.c. e 410,411 e 412 ter c.p.c. secondo le modalità che saranno successivamente indicate in appositi Regolamenti operativi;
- v. formulare proposte in materia di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al tema della formazione dei soggetti tenuti all'obbligo formativo ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 nonché dare assistenza alle imprese nell'attuazione degli obblighi in capo al soggetto datoriale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;



- w. designare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza a livello Territoriale, in sigla RLST, secondo i criteri previsti dall'Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale per la Salute e la Sicurezza in ambito lavorativo del 1° luglio 2013;
- x. comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici ed il nominativo degli RLST;
- y. rilasciare parere di conformità del contratto di apprendistato e del relativo Piano Formativo Individuale, in sigla PFI, alle prescrizioni contenute nella legge e nel presente CCNL nonché svolgere ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti;
- z. svolgere ogni qualsiasi altro compito successivamente definito da norme di legge o da accordi collettivi.

L'EBILTER può costituire, al proprio interno, Commissioni paritetiche bilaterali composte da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati per attuare alcuni dei suoi compiti.

L'EBILTER formula uno schema di Regolamento per gli Enti bilaterali territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL, la trasmissione da parte degli Enti bilaterali territoriali ad EBILTER dello Statuto, del regolamento e del bilancio consuntivo perché EBILTER possa verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL.

Art. 103 Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBILTER

L'EBILTER, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con particolare riferimento alla classificazione, all'individuazione di nuove figure professionali, ai sistemi di flessibilità dell'orario, all'organizzazione del lavoro, alle innovazioni tecnologiche ed alle altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso una apposita Commissione paritetica bilaterale.

Le risultanze del lavoro svolto sono presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura può essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 104 Enti bilaterali territoriali

L'Ente bilaterale territoriale istituisce l'Osservatorio che svolge, a livello locale le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

- a. programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lett. a) dell'art. 14, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della Legge n. 56/1987 (restano ferme le garanzie di cui all'art. 4 della Legge n. 628/1961);
- b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di stage/tirocinio e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale;
- c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali;
- d. riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti - anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt. 114, 117, 119, 120 e 121; in questo quadro possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell'art. 118.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 14 del presente CCNL.

L'Ente bilaterale territoriale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. L'Ente bilaterale territoriale, inoltre, potrà costituire, al proprio interno, Commissioni paritetiche per attuare alcuni dei suoi compiti.

Svolge le funzioni:

- a. di Ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi e di inserimento ai sensi della Legge n. 196/1997, del D.M. n. 142/2998, della Legge n. 92/2012 nonché della Legge n.99/2013;
- b. di Ente preposto alla certificazione ed alla conciliazione in conformità a quanto previsto dagli artt. da 37 a 40 del presente CCNL, attraverso Commissioni paritetiche costituite al proprio interno.

Art. 105 Finanziamento EBILTER

Il contributo da destinare in favore dell'EBILTER è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Per aderire all'EBILTER le imprese devono inviare comunicazione ad una o a tutte le parti stipulanti il presente CCNL le quali inviano comunicazione per il versamento delle quote. Il CCNL non ha valore per datori di lavoro e per lavoratori che non siano in regola con il versamento delle quote relative all'EBILTER.

Il versamento del contributo deve essere effettuato con cadenza mensile, di regola entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento.

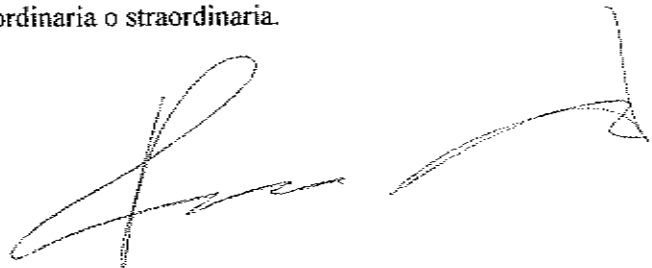
La misura del contributo potrà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni erogate che in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti dall'EBILTER.

Il venti per cento del gettito netto globale su base annuale è destinato direttamente al finanziamento dell'EBILTER mentre la quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti bilaterali territoriali.

Le parti dichiarano che per tutto quanto non disciplinato nel presente titolo si fa riferimento allo statuto di EBILTER e dei singoli Enti bilaterali territoriali.

Dichiarazione congiunta in materia di fondo di solidarietà bilaterale

Le parti concordano di realizzare un progetto che analizzi la fattibilità per l'eventuale attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale ex art.3 L.92/2012 anche all'interno dell'EBILTER, destinato a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a cause già previste per la cassa integrazione ordinaria o straordinaria.



TITOLO V COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 106 Commissione Paritetica di Conciliazione

Alla Commissione Paritetica di Conciliazione sono demandate, ai sensi degli artt. 409, 410 e 412 *ter* c.p.c., come da ultimo modificati dalla Legge n.183/2010, le controversie individuali singole o plurime ad essa devolute. La Commissione è altresì competente per le controversie individuali di cui alla Legge n.604/1966 ed alla Legge n.300/1970, così come da ultimo modificate dalla Legge n.96/2012. La Commissione è infine competente in ordine all'espletamento della procedura attivata dalle parti che abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, così come previsto dall'art. 2113 c.c. a conferma della esplicita volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime, nonché della procedura attivata dal datore di lavoro per l'accettazione da parte del lavoratore dell'offerta conciliativa ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n.23/2015.

La Commissione Paritetica di Conciliazione è composta da due membri:

- a. per i datori di lavoro, da un rappresentante delle Associazioni datoriali parti di EBILTER;
- b. per i lavoratori, da un rappresentante delle OO.SS. parti di EBILTER.

Preliminarmente, il Presidente di EBILTER nomina i membri "conciliatori" scegliendoli in parti uguali tra la parte datoriale e la parte sindacale ed indica i vari nominativi in un apposito albo che pubblica sul sito di EBILTER. Non è previsto né un numero minimo né un numero massimo né un termine entro cui effettuare la nomina che potrà quindi avvenire in via continuativa, sempre tenendo a mente lo scopo del buon andamento dei lavori della Commissione. Quindi, di volta in volta, il Presidente di EBILTER sceglie due membri tra quelli già nominati, uno per ciascuna parte sottoscrittrice del CCNL, e incarica gli stessi di comporre la Commissione Paritetica di Conciliazione per la specifica controversia.

La procedura è disciplinata da apposito Regolamento approvato da EILTER.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 15.

Art. 107 Collegio arbitrale

Ai sensi della Legge n.183/2010 la Commissione Paritetica di Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale del Terziario svolge le funzioni di Collegio Arbitrale, secondo le procedure di seguito indicate, quando si pronuncia sulle istanze previste al precedente art. 37 ed ai sensi dell'art. 412 *ter* c.p.c. nonché in materia di provvedimenti disciplinari.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, avanti al Collegio Arbitrale può essere promosso, da parte di ciascuna delle parti coinvolte nel procedimento conciliativo, il deferimento della controversia, secondo le norme previste da apposito Regolamento approvato da EBILTER. Ove il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le Parti potranno adire il Collegio Arbitrale entro i successivi 30 giorni.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ai sensi dell'art. 7, comma 6, della Legge n.300/1970, al Collegio Arbitrale può essere affidato il mandato a risolvere le controversie relative all'impugnazione di provvedimenti disciplinari.

Il Collegio Arbitrale è composto per ciascuna vertenza da tre membri. Due, uno per ciascuna parte sottoscrittrice del presente CCNL, sono scelti dal Presidente EBILTER tra i membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti nella Commissione Paritetica (ai sensi del precedente art. 37), e possono anche coincidere con coloro che hanno esperito il tentativo di conciliazione.

Il terzo membro, con funzioni di Presidente, viene scelto di comune accordo dalle due parti scegliendo in un'apposita lista di nomi preventivamente designata dal Presidente di EBILTER. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, lo stesso verrà sorteggiato tra i nominativi sopra indicati. I nominativi designati dal Presidente di EBILTER comprendono esperti del diritto del lavoro e operatori del settore lavoristico in genere, quali ad esempio professori universitari, professionisti in genere, funzionari statali.

Art. 108 Clausola compromissoria

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 38, possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IX. La clausola di cui al 1° comma non può essere pattuita e

sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

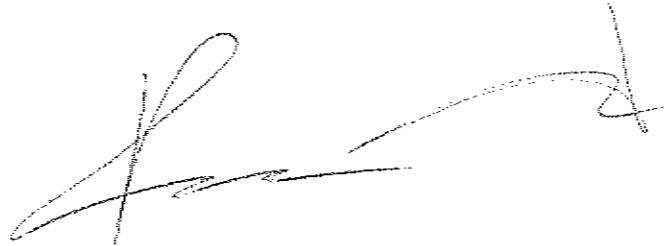
Art. 109 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15 luglio 1966 n. 604 ed alla Legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificate dalla "riforma Fornero" e dal "Jobs Act", anche se derivanti da provvedimento disciplinare, potranno essere esperiti i tentativi di bonaria composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 110 Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. La misura e le forme di esazione dei contributi formeranno oggetto di apposita regolamentazione. Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica. I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a long horizontal stroke and a final flourish on the right side.

APPENDICE

I) APPRENDISTATO

Premessa

Le Parti stipulanti, preso atto della revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo operata dal Decreto legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni), riconoscono nell'apprendistato un importante strumento ai fini dell'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un tramite fra scuola e mondo del lavoro particolarmente utile per agevolare l'occupazione giovanile, specie in un contesto quale quello attuale in cui i processi di trasformazione e informatizzazione rendono quanto mai necessario un costante aggiornamento ed adeguamento alle rinnovate esigenze della clientela.

Art. 1 Definizione e tipologie del contratto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, caratterizzato dalla finalità di formazione ed occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato può rientrare in una delle tipologie di seguito indicate:
 - a. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b. apprendistato professionalizzante
 - c. apprendistato di alta formazione e ricerca
3. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali, previsto dall'art. 43 comma 8 Decreto Legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni) e disciplinato al successivo art. 16 della presente appendice, potrà essere articolato in diversi periodi attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi dalla data della prima assunzione.

Art. 2 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al Decreto Legislativo n. 226/2005 e di quelli contemplati all'art. 46 Decreto Legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni)
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale, come previsto dall'art. 43, comma 2 Decreto Legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni).
3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro eccedenti quelle contenute nel piano di formazione è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:
 - 1° anno: 50%;
 - 2° anno: 50%;
 - 3° anno: 65%;
 - 4° anno: 70%.

La retribuzione degli apprendisti fissata al 70% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.

4. Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi.

5. In conformità di quanto previsto dall'art. 43, comma 9 Decreto legislativo n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del Decreto Legislativo n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato

professionalizzante nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante dal presente contratto.

Art. 3 Apprendistato professionalizzante.

1. Le parti convengono che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

2. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base delle qualificazioni professionali previste dal sistema di inquadramento del personale di cui al presente contratto, come previsto dall'art. 44, comma 1 Decreto legislativo n. 81/2015 (e successive modificazioni).

Art. 4 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 1 Decreto legislativo n. 81/2015 possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 43, comma 7 Decreto legislativo n. 81/2015 e successive modificazioni.

La retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro eccedenti quelle contenute nel piano di formazione è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure:

- 1° anno: 50%;
- 2° anno: 50%;
- 3° anno: 65%;
- 4° anno: 70%.

La retribuzione degli apprendisti fissata al 70% si applica nei casi in cui la durata massima del contratto di apprendistato è superiore a 36 mesi.

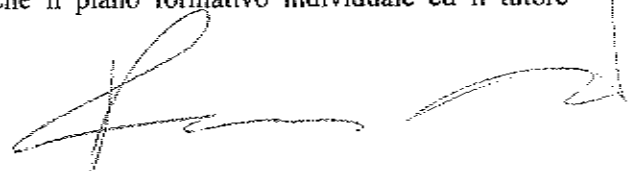
Art. 5 Proporzione numerica

1. In conformità di quanto previsto dall'art. 42, comma 7 Decreto legislativo n. 81/2015 e successive modificazioni per l'assunzione di apprendisti all'interno di una impresa operano i seguenti limiti:

- a. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori pari o superiore a 10 unità, il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso la medesima impresa.
- b. Il rapporto di cui al precedente punto a) non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.
- c. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 6 Disciplina generale del contratto di apprendistato

1. Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta a fini di prova e deve contenere la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato, nonché il piano formativo individuale ed il tutore assegnato.



2. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

Art. 7 Recesso

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Alla scadenza del contratto, ciascuna delle parti può recedere liberamente dal rapporto, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.; in tal caso sarà tenuta a comunicarlo entro la scadenza del termine del periodo di formazione e, salvo diverso accordo, il rapporto proseguirà per il periodo di preavviso di 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 8 Periodo di prova

1. Può essere previsto un periodo di prova di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione; durante detto periodo ognuna delle parti ha diritto di recedere dal rapporto senza preavviso.

2. Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 9 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre imprese sarà computato presso il nuovo datore di lavoro ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e allo stesso profilo professionale e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

2. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro nell'apposito libretto formativo.

Art. 10 Obblighi del datore di lavoro

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a. di impartire o di far impartire nella sua azienda all'apprendista l'insegnamento necessario affinché possa conseguire le capacità per ottenere la qualifica prevista;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c. di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o mestiere per il quale è stato assunto
- d. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro.
- e. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. 11 Doveri dell'apprendista

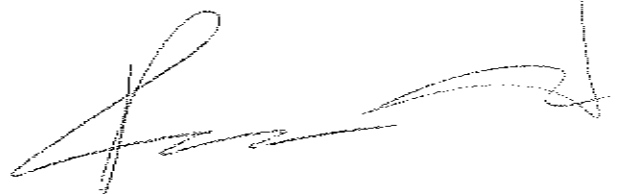
1. L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dalla persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale;
- b. prestare la sua attività con la massima diligenza;
- c. frequentare con assiduità e impegno i corsi di insegnamento, ed in generale partecipare alle attività formative previste nel proprio Piano Formativo Individuale nel rispetto delle modalità ivi contemplate.
- d. seguire con la massima diligenza e impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- e. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente CCNL, così come le norme contenute negli eventuali regolamenti interni aziendali salvo che questi siano in contrasto con le disposizioni legali e contrattuali

2. L'apprendista è tenuto ad adempiere agli obblighi formativi anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 12 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale è stato assunto, salve specifiche disposizioni.



Art. 13 Livello di inquadramento professionale e trattamento economico

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 2° al 6°.
2. I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti sono determinati come segue:
 - 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.Alla fine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.
Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni relative al 6° livello di inquadramento, l'inquadramento ed il conseguente trattamento economico saranno al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.
3. La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
4. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 14 Durata del contratto di apprendistato

1. La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi, fatta eccezione per gli apprendisti con inquadramento finale al 6° livello, per i quali il periodo massimo è di 24 mesi.
2. Per le figure omologhe a quelle artigiane la durata dell'apprendistato può essere di 48 mesi ovvero - in caso di inquadramento al 4° livello - di 42 mesi.

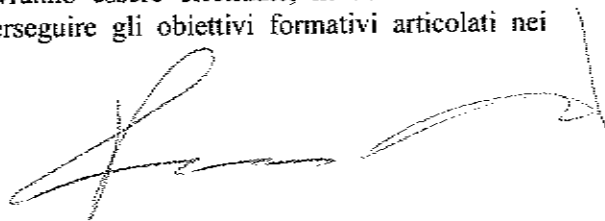
Art. 15 Formazione

A) Durata

1. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'azienda non inferiore ad ore medie annue: 80 per il livello 2°, 70 per il livello 3°, 60 per i livelli 4°, 5° e 6°.
2. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui al comma precedente si determina riproponendo il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
3. Le attività formative svolte in precedenza presso altri datori di lavoro, riferite allo stesso profilo professionale e stesse specifiche mansioni, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi a condizione che non sia intercorso tra un periodo e l'altro una interruzione superiore all'anno. E' facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.
4. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

1. E' prevista la presenza di un *tutor* o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Il *tutor* deve essere una persona, interna o esterna alla struttura ma specificamente delegata dalla Direzione e indicata nel piano formativo, che sia in possesso di idonea qualificazione professionale e di competenze adeguate al percorso professionalizzante, nonché disponibile ad un approccio maieutico non soltanto dal lato tecnico-professionale, ma anche da quello umano-relazionale. Il referente aziendale interno, se diverso dal datore di lavoro, è colui che ricopre la funzione aziendale individuata nel piano formativo e, se Lavoratore dipendente, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.
3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a. competenze relazionali;



- b. comunicazione;
 - c. organizzazione ed economia;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. misure a tutela della sicurezza sul lavoro.
5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
- f. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - g. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - h. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - i. conoscere e saper utilizzare strumenti, materiali e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - j. conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela ambientale con riferimento specifico al settore di interesse;
 - k. conoscere le innovazioni di processo, prodotto e di contesto aziendale.
6. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Art. 16 Apprendistato in cicli stagionali

1. Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni produttive.
2. Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art.15 lettera A regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.
3. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
4. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva.
5. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art. 17 Finanziamento della formazione dell'apprendistato

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Interprofessionale da costituire o comunque prescelto dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Art. 18 Rinvio alle norme di legge in materia.

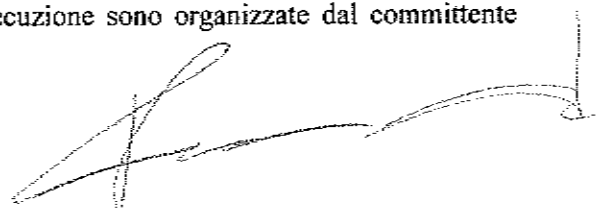
Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia, anche per quanto concerne la percentuale di conferma prevista dall'art.42, comma 8 Decreto Legislativo 81/2015 e successive modificazioni.

II) COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI - LETTURISTI

Le Associazioni: CONCOINAR- Confederazione del Commercio, Industria ed Artigianato, Turismo, Professioni e Servizi e SIA-CONFSAL- Sindacato Indipendente Agenzie di Controllo e Vigilanza agroalimentare concordano la seguente regolamentazione dei trattamenti economici e normativi dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa ex art. 2 Decreto Legislativo n. 81/2015 nell'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità e riattivazione del servizio precedentemente sospeso, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta (in nome e per conto della società somministratrici) della fornitura di detti servizi ed attività accessorie.

Premesso che:

1. L'art.2 c.1 del predetto decreto stabilisce che a far data dall'1° gennaio 2016 si applica la disciplina del Rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;



2. Il predetto decreto, all'art.2 c.2 lettera a), stabilisce che il predetto comma 1 non trova applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali si introduca nei CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative apposita disciplina in merito al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

3. le OO.SS. firmatarie il CCNL COMMERCIO, TERZIARIO E SERVIZI integrando i requisiti di legge, sono dunque legittimate a disciplinare la predetta materia.

Considerato che:

1. le Parti hanno preso atto della necessità di sostituire la disciplina contrattuale contenuta nel verbale di accordo integrativo del 22 giugno 2016, con una disciplina specifica relativa al trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dei relativi settori e, in particolare, nel settore avente ad oggetto l'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, gestione della morosità, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici;

2. I predetti settori presentano particolari esigenze produttive ed organizzative, derivanti dalla circostanza che tali attività siano frequentemente affidate in regime di appalto (o subappalto) dalle società che somministrano tali servizi a società terze; dall'esigenza da parte delle società cui tali servizi sono affidati anche in regime di appalto (o subappalto) di avvalersi di collaboratori in relazione alla durata dei predetti contratti di appalto (o subappalto) di servizi eventualmente stipulati con le committenti, all'ambito territoriale oggetto del contratto di appalto (o subappalto), alla quantità di utenti/fruitori della fornitura di acqua, energia elettrica e gas cui le attività sopra descritte sono destinate, alle possibili variazioni quantitative del numero di contatori interessati dall'attività di gestione, lettura, manutenzione e sostituzione che si potrebbero verificare anche nell'arco di periodi brevi (in conseguenza di recessi dai contratti di somministrazione ovvero dalla stipulazione di nuovi ed ulteriori contratti da parte dei destinatari dei servizi) con riferimento ad una determinata zona, ovvero alle campagne di promozione presso i consumatori della vendita di fornitura di tale tipologia di servizi.

Le Parti concordano:

1. di prevedere, ai sensi del d.lgs.n.81/2015 art.2 c.2 lett. a), discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore sopra meglio precisate;

2. che quanto previsto per le collaborazioni oggetto del presente accordo si basa sulla non riconducibilità alle fattispecie disciplinate dal c.1 dell'art.2 del citato d.lgs.n.81/2015;

3. di prevedere e stabilire una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano nell'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie di presa in incarico di agenda appuntamenti, visite presso i clienti, illustrazione servizi commerciati ed offerti, il rilascio informazioni in ordine a tali servizi, promozione e conclusione con i potenziali utenti dei contratti di fornitura in favore della Cliente somministratrice di tali servizi e/o beni;

4. che l'applicazione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa all'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, e per l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici, hanno reso possibile un significativo sviluppo della occupazione, con l'impiego di fasce di popolazione altrimenti disoccupate, in particolare tra le donne e i giovani, con forte ricaduta anche sociale soprattutto nel Sud Italia, ma che tale meccanismo deve essere regolato al fine di creare le premesse per uno sviluppo industriale del settore sostenibile nel tempo;

5. di regolamentare con il presente Accordo Integrativo tali attività, con le seguenti finalità: a) evitare abusi che possano mascherare rapporti di lavoro subordinato; b) definire il corrispettivo in ottemperanza all'art.2 c.2 lett. a) Decreto Legislativo n. 81/2015; c) garantire un insieme di tutele ai Collaboratori.

A- PARTE NORMATIVA

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente Accordo, sostituendo integralmente in relazione all'attività sopra meglio precisata il verbale di accordo integrativo del 22 giugno 2016, si applica ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e

continuativa che svolgano attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie, attività svolte dal collaboratore per conto di imprese aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie del presente Accordo, e che applichino il CCNL Intersectoriale Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo del 5 gennaio 2016 (vigenza dal 11 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018).

La figura professionale alla quale si potrà applicare il presente Accordo è unicamente quella degli operatori/collaboratori impiegati nelle attività sopra meglio precisate.

Art.2 Definizioni

Agli effetti del presente Accordo valgono le seguenti definizioni:

Committente: soggetto che riceve l'incarico dalle società somministratrici di acqua, energia elettrica e gas di effettuare: 1) la lettura dei contatori/misuratori dei consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale; 2) la manutenzione (ordinaria e straordinaria) e la sostituzione dei contatori/misuratori dei consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, la sospensione della fornitura per morosità e la riattivazione del servizio precedentemente sospeso; 3) la promozione e vendita indiretta (con la modalità cd porta a porta) di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori);

Collaboratore: soggetto che svolge nell'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità e la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, l'attività di promozione e vendita indiretta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) con la modalità porta a porta, in nome e per conto della società somministratrici, della fornitura di detti servizi ed attività accessorie;

Cliente: soggetto che conferisce al Committente l'incarico di svolgere: 1) l'attività di lettura, manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione dei contatori/misuratori dei consumi di acqua, energia elettrica e gas, forniture somministrate presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, la sospensione della fornitura per morosità e la riattivazione del servizio precedentemente sospeso; 2) l'attività di promozione e vendita con la modalità porta a porta di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori);

Utente: soggetto titolare del contratto di fornitura di acqua/energia elettrica/gas e/o comunque beneficiario di tali tipologie di fornitura, presso cui il collaboratore dovrà recarsi per effettuare la lettura dei contatori, ovvero gli interventi di manutenzione (ordinaria e straordinaria), sostituzione, sospensione della fornitura per morosità e/o la riattivazione del servizio precedentemente sospeso; soggetto presso cui verrà promossa ed eventualmente conclusa la vendita (con la modalità porta a porta) dei servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) commerciati dai Clienti, e tutte le attività connesse ed accessorie;

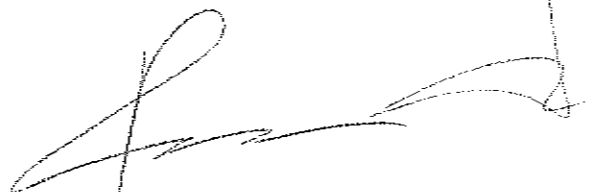
Rilevazione consumi: l'effettiva rilevazione/annotazione del consumo risultante dal contatore /misuratore presenti presso gli immobili che fruiscono della fornitura di acqua, energia elettrica e gas, effettuata dal collaboratore in occasione del sopralluogo /visita;

Tentativo di rilevazione consumo: l'impossibilità di rilevazione del consumo di acqua, energia elettrica e gas dal relativo contatore/misuratore a causa dell'assenza dell'utente al momento della visita/sopralluogo effettuato dal collaboratore;

Gestione morosità: interventi effettuati presso gli utenti e finalizzati alla sospensione dell'erogazione della fornitura di energia elettrica, acqua e gas in caso di mancato pagamento del servizio; interventi effettuati presso consumatori per la riattivazione del servizio di fornitura di energia elettrica, acqua e gas precedentemente sospeso a causa di morosità e successivamente regolarizzato;

Provvigione: entità del compenso da corrispondere a ciascun collaboratore incaricato dell'attività di raccolta di proposte di contratto (cd vendita indiretta) presso il domicilio di privati consumatori;

Contratto approvato: proposta di contratto di somministrazione di acqua, energia elettrica e gas fornito dalla Cliente che il collaboratore dovrà sottoporre e fare sottoscrivere al consumatore/utente interessato all'acquisto di tali servizi, e che dovrà essere successivamente trasmesso alla Committente e da questa ultima alla Cliente;



Contratto ordinato: ogni proposta di contratto sottoscritto dal consumatore/utente (trasmessa dal collaboratore alla Committente e da questa alla Cliente) in ordine alla quale il consumatore/utente abbia confermato in un secondo momento direttamente alla Cliente la volontà di contrarre (e dunque stipulare il contratto di fornitura dei servizi commerciati dalla Cliente);

Ripensamento: revoca e/o recesso da parte dell'utente dal contratto precedentemente approvato;

Periodo di produzione: il periodo di produzione mensile relativa all'attività svolta dal collaboratore. Tale periodo decorre dal giorno di decorrenza del contratto individuale del collaboratore.

Art.3 - Forma e contenuto dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa ex art.2 c.2 lett. a) di cui al d.lgs.n.81/2015 dovrà essere redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle Parti, e deve contenere le seguenti informazioni:

- a. l'identità delle parti;
- b. l'individuazione analitica delle tipologie di attività richieste al collaboratore, nonché gli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
- c. la durata del contratto di collaborazione, l'individuazione delle forme e delle modalità di coordinamento tra il collaboratore e il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- d. la modalità di determinazione dei compensi, rimborsi spese e loro modalità e tempi di erogazione, le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- e. le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, recupero psicofisico, maternità e congedi parentali;
- f. le modalità di cessazione o recesso del rapporto, il preavviso e l'eventuale composizione delle controversie;
- g. le modalità di rinnovo del contratto di collaborazione;
- h. le forme assicurative eventualmente previste;
- i. l) le modalità di utilizzo delle strumentazioni e dei mezzi in dotazione al Committente;
- j. m) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale di materiale eventualmente prodotto da parte del collaboratore.

Il Committente è tenuto, al momento della definizione del rapporto di lavoro e comunque non oltre la data dell'inizio della prestazione, a fornire al Collaboratore, anche con modalità telematiche, il testo del presente accordo insieme al contratto individuale. Le parti concordano che ove il contratto individuale non dovesse contenere le informazioni di cui alle lettere e, f, g, h, i, l, m, ed n, al rapporto troveranno applicazione le disposizioni contenute nel presente accordo integrativo.

Art.4 - Natura della prestazione

L'attività è prestata dal collaboratore senza vincolo di subordinazione.

Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese:

1. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
2. adottando criteri organizzativi propri;
3. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive salvo quelle impartite dal Committente ai fini del coordinamento della prestazione con l'attività del Committente medesimo e sempre che tali direttive siano compatibili con l'autonomia professionale dello stesso;
4. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
5. senza vincolo di subordinazione;
6. senza vincolo di orario;
7. con carattere di continuità;
8. con modalità che consentano al Collaboratore il giusto recupero delle energie psico-fisiche.

Il collaboratore sarà libero di prestare la propria attività, sia in forma autonoma che subordinata, anche a favore di terzi, con comunicazione al committente, tramite autocertificazione scritta obbligatoria, che indichi lo svolgimento di attività compatibili con gli impegni assunti con il contratto ed in particolare con l'obbligo della riservatezza, ed inoltre che non si ponga in alcun modo in regime di concorrenza.

Il collaboratore è tenuto ad osservare le regole della segretezza e riservatezza, a proposito di fatti, informazioni, notizie od altro di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento delle attività oggetto del contratto. Tali informazioni non potranno in alcun modo essere cedute a terzi.

Le presenti clausole rivestono per il committente carattere essenziale e irrinunciabile e la loro violazione potrà dar luogo alla risoluzione di diritto del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del codice civile.

La prestazione del collaboratore non prevede esclusività.

Art. 5 Autonomia e coordinamento

Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, e tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del Committente.

È facoltà del Committente predisporre indicazioni di carattere organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive, fatto salvo l'art.3, punto 3 che precede.

Il collaboratore individuerà la fascia di presenza relativa allo svolgimento della propria attività concordando questa scelta con il committente e con gli eventuali altri collaboratori, in base alle caratteristiche della prestazione ed in funzione degli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.

Il Collaboratore pattuisce con la Committente le modalità di accesso ai luoghi di svolgimento dell'incarico e le fasce orarie in cui tale accesso verrà effettuato, nonché le modalità di utilizzo delle strumentazioni necessarie e/o utili al più proficuo assolvimento dell'incarico eventualmente messe a disposizione dalla Committente.

Il collaboratore potrà altresì modificare periodicamente la propria disponibilità con l'osservanza degli stessi criteri. Il committente ha facoltà di richiedere al collaboratore relazioni periodiche sull'attività svolta.

Nello svolgimento dell'attività il collaboratore dovrà preventivamente sottoscrivere ed accettare espressamente, in forma scritta, eventuali codici etici e/o comportamentali imposti dalle società Clienti, in particolare con riferimento all'attività di promozione e raccolta di ordinativi e/o proposte di conclusione di contratti di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) effettuata presso il domicilio degli Utenti (cd vendita indiretta porta a porta), e dunque osservare una condotta rispettosa dei precetti contenuti nei predetti codici etici, fatta comunque salva l'autonomia.

Art. 6 Assenza del potere gerarchico

Fatto salvo quanto disposto dall'art.4 che precede (Autonomia e coordinamento), il Collaboratore esegue la propria prestazione senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico, né può il Committente esercitare il potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art.7 - Assenza del potere disciplinare

Per la natura stessa della prestazione è escluso l'esercizio del potere disciplinare da parte del Committente.

Art.8 - Modalità di esecuzione della prestazione

Le prestazioni saranno rese dal Collaboratore con costanza nel tempo.

Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative e fatto salvo quanto di seguito precisato, potrà unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

In ogni caso, il Collaboratore non deve giustificare l'assenza, né il Committente può imporre unilateralmente la presenza.

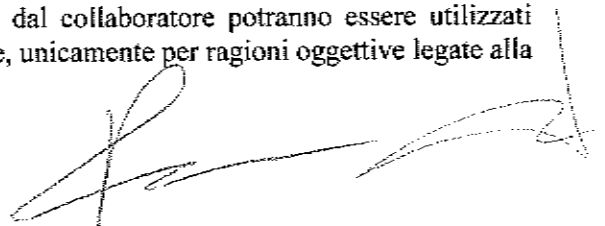
Il Collaboratore potrà essere tenuto a comunicare l'assenza al Committente, senza obbligo di giustificarla, al solo fine di consentire a quest'ultimo la corretta organizzazione del lavoro.

In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore agisce con l'autonomia sopra specificata e nelle quali espletterà l'attività dedotta nel contratto stipulato tra le parti. Ove previste, le fasce orarie eventualmente individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso. Il Collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza dell'attività concordando questa scelta con il Committente, in base alle caratteristiche della prestazione concordata e agli obiettivi correlati all'incarico ricevuto.

In sede di stipula si potrà altresì prevedere che le fasce orarie di cui sopra siano determinate di comune accordo periodicamente dalle parti, tenendo conto delle proprie rispettive esigenze.

Quando per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia indispensabile una definita disponibilità/presenza del Collaboratore, essa sarà concordata tenendo conto delle esigenze delle parti.

Eventuali sistemi di rilevazione a distanza dell'attività svolta dal collaboratore potranno essere utilizzati senza alcuna finalità di controllo e misurazione della prestazione, unicamente per ragioni oggettive legate alla natura dell'attività dedotta in contratto.



Art. 9 Informazione e verifiche periodiche

Le Parti concordano di instaurare una forte relazione informativa e convengono sulla necessità di effettuare momenti di verifica, con periodicità semestrale, per esaminare e discutere le eventuali problematiche insorte sulle situazioni e sulle attività di lavoro che coinvolgono i collaboratori, anche al fine di introdurre eventuali modifiche innovative.

Art. 10 Durata del contratto di collaborazione

La durata del contratto di collaborazione non potrà essere inferiore ad un periodo di mesi tre, ed eventualmente rinnovabile sulla base delle condizioni concordate tra le parti e contenute nel contratto.

Art.11 Strumenti a disposizione del Collaboratore

Il contratto stipulato tra committente e collaboratore potrà prevedere, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche occasionalmente essere situata nell'ambito degli uffici del Committente. Fermo restando quanto previsto nel presente accordo in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione - ove occorra - una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software, camici, ed ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario all'espletamento della prestazione medesima.

La sede di lavoro potrà anche essere, in tutto o in parte, il domicilio del Collaboratore o altro luogo a disposizione dello stesso, in base ad accordi da definirsi a livello di contratto individuale e/o di contrattazione di secondo livello.

Il collaboratore, nell'ambito del necessario coordinamento con la committente, potrà utilizzare le eventuali dotazioni messe a disposizione dalla Committente per lo svolgimento dell'attività, ma dovrà utilizzare ed esibire eventuali tesserini personali di riconoscimento ove previsto dalla natura dell'incarico conferitogli ovvero dal codice etico eventualmente imposto alla Committente dalla cliente.

Art.12 Maternità e paternità, malattia e infortunio

La maternità, la paternità, l'adozione o l'affidamento non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso per tutto il tempo previsto dagli artt. 1, 2 e 3 del DM 12 luglio 2007, alle condizioni e nei casi ivi previsti, o, comunque, dalle disposizioni di legge applicabili senza oneri per il Committente.

A tal fine, la Collaboratrice trasmette al Committente l'attestazione dello stato di gravidanza, anche allo scopo di poter attivare tutte le misure relative alla interdizione anticipata (con l'intervento del medico competente nei casi previsti dalla legge).

Le assenze per maternità, paternità, adozione o affidamento, ai sensi del Decreto interministeriale 4 aprile 2002, emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanza, comportano la proroga del contratto per un periodo di pari durata, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'opera oggetto del contratto di appalto, nel contratto individuale sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera medesima.

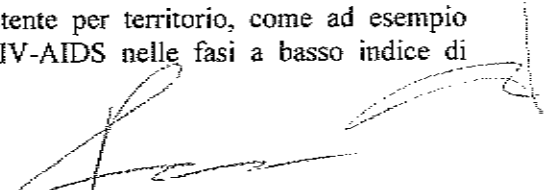
Il rapporto resta sospeso qualora lo impongano le disposizioni applicabili, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi relativi alla sede di svolgimento della prestazione indicata in contratto.

In caso di infortunio (anche in itinere) riconosciuto ed indennizzato dall'INAIL, ai sensi dell'art.5 del d.Lgs.n.38/2000, il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, sino alla guarigione clinica del Collaboratore. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza, salvo che, sulla base delle richieste del Cliente o delle necessità legate all'esecuzione dell'opera oggetto del contratto di appalto sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto.

In caso di malattia, ai sensi dell'art.51 c.1 Legge n.488/99, il rapporto rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo e non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla naturale scadenza.

Il Committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, nei casi in cui l'assenza pregiudichi la proficua esecuzione del contratto.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre alle stesse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di



disabilità specifica (attualmente indice Karnosky), ai fini del comma precedente, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza dovuta ai suddetti ricoveri/day hospital/terapie, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto. In ogni caso, il contratto può essere prorogato su accordo delle parti per un periodo di tempo equivalente alla sospensione di cui ai commi che precedono. Nei casi in cui le proroghe previste dal presente articolo, dovute alle assenze del Collaboratore, non siano possibili, il Committente valuterà la possibilità di inserire il Collaboratore in altri progetti o attività di ricerca.

Art.13 Doveri del Collaboratore

Il Collaboratore conforma la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto di lavoro e al codice etico o deontologico, qualora istituito e portato a conoscenza del Collaboratore medesimo.

Il comportamento del Collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del Committente, secondo le condizioni concordate nel contratto di collaborazione. In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il Collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:

1. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente accordo collettivo nazionale, nonché quelle previste dal contratto individuale ovvero in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e dal medesimo sottoscritti, nonché le vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
2. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;
3. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
4. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione o in codici etici e/o deontologici portati a sua conoscenza e dal medesimo sottoscritti ed accettati;
5. avere cura dei beni a lui eventualmente affidati;
6. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del Committente;
7. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

Il Collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del Committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

Art.14 Profili fiscali e contributivi

Salvo che, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal Collaboratore, il rapporto sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali, il compenso rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art.50 lett. c-bis, del TUIR n.917/1986) ed è escluso dal campo di applicazione dell'Iva.

In tal caso il Collaboratore è obbligato ad iscriversi alla Gestione Separata INPS, ai sensi dell'art.2 c.26 della Legge 8 agosto 1995 n.335 (ovvero all'eventuale cassa previdenziale autonoma competente) ed il Committente provvederà a versare, sulla base del corrispettivo pagato e a sua cura, le ritenute nella misura dovuta a norma di legge.

Art.15 Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica

Il Committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per la tutela dell'integrità personale.

Ai sensi del d.Lgs.n.81/2008, al Collaboratore sono forniti, ove necessario, i dispositivi di protezione individuale.



Art.16 Assicurazione obbligatoria

Il Committente è tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e ad assicurare - laddove dovuto - il Collaboratore, presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro.

Art. 17 -Cessazione del rapporto

Il rapporto cessa per decorrenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal Committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, dalla realizzazione delle attività previste in contratto in ogni caso ammesso dalla legge e, comunque:

- a. per giusta causa, per tale dovendosi intendere ogni violazione grave delle obbligazioni contrattuali da parte del collaboratore, ivi compresa la violazione dei codici etici che il collaboratore abbia espressamente sottoscritti e/o accettati;
- b. per oggettiva inidoneità sopravvenuta del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto;
- c. in caso di violazione dei doveri del Collaboratore di cui precedente art.3.13 del presente Regolamento;
- d. in caso di interruzione e/o risoluzione del contratto di appalto tra Committente e cliente;
- e. in caso di recesso unilaterale dal contratto di appalto tra Committente e Cliente;
- f. in caso di sopravvenuta impossibilità dell'oggetto del contratto;
- g. in caso sospensione ingiustificata della prestazione da parte del collaboratore superiore a 5 giorni consecutivi, quando tale sospensione possa pregiudicare i rapporti tra Committente e cliente ovvero l'esecuzione del contratto;
- h. in caso di commissione di reati da parte del collaboratore tra quelli previsti dall'art.15 Legge n.55/1990 e successive modifiche;
- i. in caso di danneggiamento e/o furto di beni aziendali.

Nei casi di cui alla precedente lettera d) ed e), il Committente comunicherà il recesso al Collaboratore con un preavviso almeno pari a 15 giorni di calendario. In mancanza di preavviso, il Committente è tenuto verso al Collaboratore un'indennità pari al compenso medio giornaliero corrisposto fino al momento della comunicazione del recesso al collaboratore moltiplicato per quindici giorni.

Nei casi di cui alle lettere a), b), c), f), g), h), ed i) che precedono il Committente potrà risolvere il rapporto di collaborazione con effetto immediato, essendo suo unico obbligo quello di comunicare tale risoluzione con comunicazione scritta indicante la ragione giustificatrice del recesso.

Il Collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni o di notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente accordo nazionale o nel contratto individuale. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta.

Art.18 Diritti sindacali

Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega è rilasciata per iscritto e trasmessa all'azienda a cura del collaboratore o delle organizzazioni sindacali interessate. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alle OO.SS. interessate;

Art. 19 Commissione nazionale paritetica di conciliazione e raffreddamento

Le controversie di interpretazione e di applicazione degli istituti e delle clausole del presente accordo è demandato alla commissione paritetica prevista dal C.C.N.L. Intersettoriale Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi e Pubblici Esercizi e Turismo in vigore dal 05.01.2016.

Art.20 Commissione di certificazione ex art.2 c.3 d.lgs.n.81/2015

Ai sensi e per gli effetti dell'art.2 c.3 del d.lgs.n.81/2015 e 76 del d.lgs.n.276/2003 le parti rinviano alla commissione di certificazione costituita a livello bilaterale interconfederale.

Art.21 - Disposizioni finali

Le Parti si impegnano, qualora intervenissero modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevissimi per armonizzare il contenuto del presente accordo con la nuova normativa entrata in vigore.

Le Parti convengono di incontrarsi alla scadenza del semestre successivo all'entrata in vigore del presente accordo integrativo al fine di esaminare e valutare, in relazione alle condizioni di mercato, la sostenibilità economica e gli effetti conseguenti sui Committenti e sui Collaboratori delle disposizioni relative alle modalità di determinazione di compensi dei collaboratori come di seguito precisate.

Per quanto non disciplinato dal presente accordo e dall'eventuale contrattazione di secondo livello, le parti rinviando alla disciplina di legge positiva.

B- PARTE ECONOMICA

Le parti convengono di determinare la misura dei compensi dei collaboratori differenziando la relativa disciplina in relazione alle specifiche peculiarità delle diverse attività indicate nell'articolo 1 del presente contratto integrativo; a tal fine, Le parti concordano di suddividere le attività indicate nel predetto articolo 1, come di seguito precisato:

Capo A (art.22): lettura contatori/misuratori consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale;

Capo B (art.23): promozione e vendita indiretta (modalità cd porta a porta) di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas in nome e per conto della società Clienti;

Capo C (art.24): manutenzione, riparazione e sostituzione contatori/misuratori di consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale; sospensione delle predette forniture per morosità e riattivazione del servizio precedentemente sospeso.

Art.22 (CAPO A) Determinazione corrispettivo gestione, lettura e manutenzione contatori/misuratori consumi acqua, energia elettrica e gas.

Ai fini dell'individuazione del corrispettivo per l'attività di lettura dei contatori/misuratori di consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati dal Cliente presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, Le parti concordando quanto segue.

Al collaboratore spetterà un compenso in misura fissa per ogni lettura di contatore effettuato, e ciò fino al raggiungimento di n. 900 letture mensili (il mese di riferimento decorrerà dalla data di stipulazione del contratto di lavoro del collaboratore); per ogni contatore letto eccedente la predetta soglia di n. 900 letture, anche al fine di incentivare il livello di produttività dei collaboratori, le parti concordano che al collaboratore verrà riconosciuto un corrispettivo maggiorato del 20% rispetto a quello riconosciuto in relazione alle prime 900 letture (mensili) effettuate.

Il corrispettivo riconosciuto ai collaboratori, in conseguenza di quanto precede, non potrà essere inferiore alle tariffe così determinate:

Rilevazione consumi (come precisato nell'art. 2 del presente contratto):

€ 0,70 centesimi per ogni contatore/misuratore di consumo di acqua, energia elettrica e gas letto presso gli Utenti, e ciò fino al numero complessivo di 900 (novecento) letture nell'arco di 30 giorni (il termine di trenta giorni decorre dalla data di decorrenza del contratto individuale di collaborazione coordinata e continuativa);

€ 0,84 centesimi per ogni contatore/misuratore di consumo di acqua, energia elettrica e gas letto presso gli Utenti, eccedente il numero di 900 (novecento) letture nell'arco di 30 giorni (il termine di trenta giorni decorre dalla data di decorrenza del contratto individuale di collaborazione coordinata e continuativa).

Tentativo di rilevazione consumo (come precisato nell'art. 2 del presente contratto):

- € 0,05 centesimi per ogni contatore/misuratore di consumo di acqua, energia elettrica e gas la cui lettura presso gli Utenti non sia andata a buon fine per causa non imputabile al collaboratore (esempio: assenza momentanea dell'utente).

Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti individuali di collaborazione.

Art.23 (Capo B) Determinazione corrispettivo collaboratori impiegati nelle attività di promozione e vendita di servizi di fornitura di acqua, energia elettrica e gas (e servizi ausiliari e/o accessori) in nome e per conto della società Clienti.

Ai fini dell'individuazione della provvigione dovuta per l'attività di vendita indiretta a domicilio (raccolta di ordinativi e proposte contratto) svolta presso privati consumatori dei servizi di fornitura di acqua, energia

elettrica e gas, le parti concordano che il collaboratore maturerà il diritto alla provvigione esclusivamente con riferimento ai contratti ordinati.

Tale provvigione non potrà essere inferiore ad € 8,00 per ogni contratto ordinato. Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti individuali di collaborazione.

Il collaboratore avrà diritto, ove ne faccia richiesta, a richiedere e dunque ottenere dalla Committente il report relativo al mese di riferimento contenente l'indicazione:

1. dei contratti approvati realizzati dal collaboratore nel mese di riferimento;
2. dei contratti approvati di cui al punto n. 1) trasformati in contratti ordinati all'esito delle verifiche effettuate dalla Cliente presso gli utenti che abbiano sottoscritto la proposta di contratto, come comunicati dalla Cliente alla Committente.

Il collaboratore maturerà il diritto alla liquidazione della provvigione mensilmente ed al termine del periodo di produzione. La provvigione dovrà essere liquidata entro e non oltre il mese successivo alla scadenza del termine del periodo di produzione in cui la stessa sarà maturata.

E' facoltà delle parti di concordare nel contratto di collaborazione la possibilità della Committente di anticipare le provvigioni in relazione al numero di contratti approvati nel periodo di produzione, e di effettuare le compensazioni tra tali esborsi e le provvigioni maturate dal collaboratore appena la Cliente avrà comunicato alla Committente il numero di contratti ordinati realizzati nel relativo periodo di produzione.

Art. 24 (Capo C) Determinazione corrispettivo collaboratori impiegati nelle attività di manutenzione, riparazione e sostituzione contatori consumi acqua, energia elettrica e gas e nella gestione della morosità.

Ai fini dell'individuazione del corrispettivo per l'attività relativa alla manutenzione, riparazione e sostituzione dei contatori/misuratori di consumi di acqua, energia elettrica e gas somministrati dal Cliente presso ogni tipologia di immobile e/o abitazione su tutto il territorio nazionale, o per la sospensione della predetta fornitura per morosità o per la riattivazione del servizio precedentemente sospeso, Le parti concordando quanto segue.

Al collaboratore spetterà un compenso non inferiore alla misura fissa pari ad € 4,00 per ogni intervento effettuato, a prescindere dalla tipologia di intervento e cioè che si tratti di ordinaria o straordinaria manutenzione (ivi compresa la riparazione) del contatore di consumi, o di sostituzione del contatore medesimo (ed a prescindere dalla tipologia di contatore oggetto di intervento), ovvero di intervento finalizzato alla sospensione dell'erogazione della fornitura a causa di morosità o alla riattivazione del servizio precedentemente sospeso per morosità.

Sono comunque fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti individuali di collaborazione.

III) PROTOCOLLO PER GLI OPERATORI DI VENDITA

Si applicano agli operatori di vendita tutti gli articoli del presente CCNL salvo quanto espressamente previsto nel presente protocollo.

Art.1 Classificazione del personale

Gli operatori di vendita si dividono in:

- a. operatore di vendita di 1° categoria: impiegato di concetto assunto stabilmente da una azienda con il compito di viaggiare per lo sviluppo e ricerca della clientela, la trattazione con la stessa ed il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- b. operatore di vendita di 2° categoria: impiegato d'ordine assunto stabilmente dall'azienda con il compito di collocare gli articoli/prodotti trattati dalla medesima, anche quando si occupi simultaneamente della loro diretta consegna.

L'azienda potrà assegnare all'operatore di vendita compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, come ad esempio la propaganda, la promozione, l'assistenza al punto di vendita. Tuttavia l'eventuale assegnazione dei compiti alternativi non dovrà modificare il profilo professionale dell'operatore di vendita sopra indicato, non dovrà comportare aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Le parti si danno atto che il distributore incaricato dall'azienda contemporaneamente alla consegna ed in via continuativa anche del collocamento dei prodotti venga inquadrato nella categoria di cui al punto b).

Art.2 -Assunzione

Fermo restando quanto previsto all'art.1 del presente C.C.N.L., la lettera di assunzione dovrà contenere altresì:

- il periodo di tempo minimo riferito all'anno per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- eventuali compiti, relativi a mansioni comunque compatibili con la sua qualifica, assegnati all'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi.

Art.3 Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i 60 giorni da intendersi di lavoro effettivo.

Art.4 Prestazione lavorativa settimanale

La prestazione lavorativa dell'operatore di vendita si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezza giornate. La determinazione dei riposi relativi alle due mezza giornate sarà concordata in sede aziendale sulla base delle esigenze locali di fatto.

Art.5 Part time

La disciplina sul *part time* si applica se compatibile con la disciplina della prestazione lavorativa settimanale degli operatori di vendita.

Art.6 Trasferimenti

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto all'operatore di vendita con un preavviso di almeno 30 giorni.

L'operatore di vendita trasferito mantiene il trattamento economico goduto in precedenza, fatta eccezione per quelle indennità e competenze che siano legate alla sede di origine e che non siano presenti nella nuova destinazione. L'operatore di vendita che rifiuti il trasferimento derivato da comprovate esigenze tecniche, organizzative e/o produttive sarà considerato dimissionario e avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso. Con preventivo accordo sarà stabilito il rimborso delle spese di trasporto e viaggio sostenuti dall'operatore di vendita trasferito per sé, la famiglia e gli oggetti familiari (bagagli, ecc.). E' dovuta inoltre la diaria per giorni 10 all'operatore di vendita celibe o senza congiunti conviventi a carico e per giorni 20 - oltre un giorno per ogni figlio a carico - all'operatore di vendita con famiglia. Nel caso in cui l'operatore di vendita sia tenuto al pagamento di un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto (regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento) dovuto al trasferimento, lo stesso avrà diritto al rimborso di quanto versato fino alla concorrenza di un massimo di 6 mesi di pigione.

Le indennità di cui sopra non spettano all'operatore di vendita che chiede il suo trasferimento.

Art.7 - Operatori di vendita - Diarie

La diaria fissa costituirà ad ogni effetto per il 50% parte integrante della retribuzione. Tale previsione ha lo scopo di determinare contrattualmente l'incidenza di tale elemento nel calcolo della retribuzione degli istituti riflessi. La determinazione della retribuzione imponibile ai fini fiscali e previdenziali resta quindi disciplinata unicamente dalla legislazione vigente.

Nessuna diaria sarà riconosciuta all'operatore di vendita quando è in sede a disposizione dell'azienda, nella città ove egli risiede abitualmente.

Tuttavia nell'ipotesi in cui durante l'anno non sia stato rispettato il periodo minimo di viaggio convenuto contrattualmente, gli sarà corrisposta una indennità per i giorni di mancato viaggio come di seguito indicato:

- a. se ha residenza nella stessa sede dell'azienda, avrà una indennità nella misura di 2/5 della diaria;
- b. se, con consenso dell'azienda, ha la sua residenza in luogo diverso da quello ove ha sede l'azienda stessa, avrà diritto, oltre al trattamento di cui sopra, al riconoscimento delle maggiori spese sostenute per l'eventuale permanenza nella città ove ha sede l'azienda, per l'esplicazione dei compiti.

Qualora l'azienda non corrisponda la diaria, le spese sostenute e documentate dall'operatore di vendita per vitto e alloggio nell'espletamento della propria attività fuori della città sede di deposito, di filiale o di residenza contrattuale, sempre che lo stesso non possa per la distribuzione del suo lavoro rientrare nella propria abitazione, saranno rimborsati nei limiti della normalità da individuarsi in sede aziendale tra la direzione aziendale e la rappresentanza sindacale aziendale.

Lo stesso criterio si applica a tutte le altre spese autorizzate dall'azienda.

Art. 8 - Trattamento economico infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

Inoltre, in caso di infortuni sul lavoro, purché riconosciuti dall'INAIL, le aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

- euro 22.000,00 per morte;
- euro 30.000,00 per invalidità permanente totale.

Art 9 Tutela del posto di lavoro

Nell'ipotesi di perdita della idoneità a svolgere mansioni di operatore di vendita per infortunio sul lavoro e conseguente cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda che procede entro un anno a nuove assunzioni dovrà garantire la priorità alla domanda di assunzione, eventualmente prodotta dall'operatore di vendita infortunato, compatibilmente con le norme sul collocamento, e sempre che la posizione lavorativa disponibile possa essere ricoperta dall'operatore di vendita in questione considerando la diminuita capacità lavorativa e le abilità personali dello stesso.

Le aziende con più di 80 dipendenti che non debbano attuare provvedimenti di ristrutturazione con riflessi occupazionali, su istanza dell'interessato, assumeranno, entro novanta giorni dalla data di cessazione del rapporto, il lavoratore infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per quanto concerne il luogo di prestazione del lavoro, alla diminuita capacità lavorativa e alle abilità personali.

Il rifiuto dell'interessato a svolgere le mansioni relative alla nuova assunzione determina il venir meno dell'impegno in capo all'azienda indicato ai primi due commi.

Nelle ipotesi in cui all'operatore di vendita sia richiesto l'uso dell'automezzo e sia sospesa la patente per infrazioni commesse durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, lo stesso potrà richiedere, per un periodo massimo di sei mesi, l'aspettativa non retribuita né computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge.

Art.10 Trattamento economico

Per l'operatore di vendita retribuito anche con provvigione, o con altre forme di incentivo, per retribuzione si intende la media mensile dei guadagni globali percepiti nei dodici mesi precedenti la data di scadenza dell'ultima liquidazione periodica.

Nel caso in cui il rapporto abbia una durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

Art. 11 Provvigioni

Nel caso in cui l'operatore di vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, quest'ultima gli sarà corrisposta esclusivamente sugli affari andati a buon fine.

Nel caso di fallimento o di provata insolvenza della cliente, all'operatore di vendita non sarà dovuta alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato se questa risulti inferiore al sessantacinque per cento. Tuttavia allo stesso sarà riconosciuta l'intera provvigione nel caso di contratti approvati dall'azienda e successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non andati a buon fine per colpa di essa.

Fatte salve le condizioni di miglior favore, le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate all'operatore di vendita ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine.

La liquidazione sarà effettuata in base all'importo netto delle fatture, sottratti diritti fiscali, vuoti, eventuali porti ed imballi. Gli ulteriori sconti o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta o accordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima, non potranno essere dedotti.

All'operatore di vendita retribuito anche con provvigione, la stessa sarà erogata anche sugli affari indiretti e dunque posti in essere direttamente dalla ditta con la clientela che si trova nella zona ad esso assegnata e da esso abitualmente visitata oppure, in caso di mancata assegnazione di una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. L'operatore di vendita ha diritto di ricevere la provvigione anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione avverrà dopo la fine del rapporto stesso.

e l'operatore di vendita potranno concordare preventivamente le eventuali deroghe.

Art.12 Rischio macchina

L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

L'operatore di vendita si accollerà a titolo di franchigia euro 130,00 per ogni sinistro.

Le spese di riparazione della macchina, dovute ad incidenti passivi provocati senza dolo dagli operatori di vendita nel corso dello svolgimento delle prestazioni lavorative, saranno poste in capo alle aziende per l'80% e, comunque, entro il limite di euro 3.000,00. Quanto appena previsto potrà avvenire anche per mezzo di forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo restando il diritto dell'azienda di controllare l'effettività del danno e la corrispondenza della fattura.

Art.13 Trattenimento in sede

Nel caso in cui l'operatore di vendita retribuito anche con provvigione fosse trattenuto nella sede per oltre un terzo del tempo in cui dovrebbe rimanere in viaggio sulla scorta di quanto precisato dal contratto individuale, su richiesta dell'operatore di vendita, il rapporto di impiego si intenderà risolto e lo stesso avrà diritto di percepire le relative indennità, compresa quella di mancato preavviso.

Art.14 Premio aziendale

Nelle aziende che occupano oltre sette operatori di vendita è istituito, per questi lavoratori, un premio aziendale.

Con tale premio si intendono assolti tutti gli adempimenti derivanti per la parte economica della contrattazione aziendale. Il premio aziendale è inoltre assorbito da anticipi concessi in conto di futuri miglioramenti e da altri elementi retributivi dichiarati assorbibili.



IV TABELLA

Retribuzioni Base

Inquadramento	Paga Base
Quadri	€ 2699,85*
Primo Livello	€ 2248,08
Secondo Livello	€ 2012,44
Terzo Livello	€ 1793,11
Quarto Livello	€ 1618,75
Quinto Livello	€ 1510,98
Sesto Livello	€ 1407,96
Settimo Livello	€ 1283,36
O.v.1	€ 1563,34
O.v.2	€ 1392,37

*) di cui euro 260,77 quale indennità di funzione come disciplinata all'art.101 CCNL

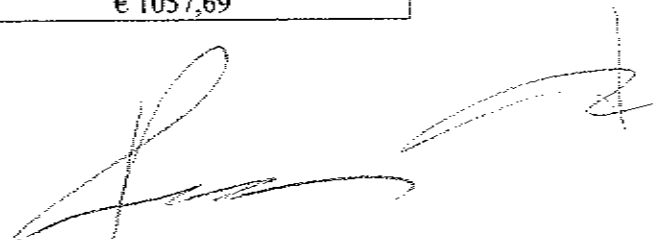
Nota: ai lavoratori inquadrati nel 2° livello con la qualifica di responsabile di agenzia assunti prima del 1° gennaio 2000 verrà riconosciuto in aggiunta alla retribuzione prevista per il livello di inquadramento euro 41,32 a titolo di superminimo ad personam avente natura di retribuzione di fatto e non assorbibile.

Apprendistato professionalizzante

Inquadramento	Prima metà del periodo di apprendistato	Seconda metà del periodo di apprendistato
Quadri	-	-
Primo Livello	-	-
Secondo Livello	€ 1618,75	€ 1793,11
Terzo Livello	€ 1510,98	€ 1618,75
Quarto Livello	€ 1407,96	€ 1510,98
Quinto Livello	€ 1283,36	€ 1407,96
Sesto Livello	€ 1283,36	€ 1283,36
Settimo Livello	-	-

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Inquadramento	Paga Base
Terzo Livello (1°- 2° anno)	€ 896,56
Terzo Livello (3° anno)	€ 1165,52
Terzo Livello (4° anno)	€ 1255,18
Quarto Livello (1°- 2° anno)	€ 809,38
Quarto Livello (3° anno)	€ 1052,19
Quarto Livello (4° anno)	€ 1133,13
Quinto Livello (1°- 2° anno)	€ 755,49
Quinto Livello (3° anno)	€ 982,14
Quinto Livello (4° anno)	€ 1057,69



Apprendistato di alta formazione e ricerca

Inquadramento	Paga Base
Primo Livello (50% iniziale)	€ 1793,11
Primo Livello (50% finale)	€ 2012,44
Secondo Livello (50% iniziale)	€ 1618,75
Secondo Livello (50% finale)	€ 1793,11

Confederazione Coinar
Presidente
Dr. Fabiano Rinaldi

S.P.A. ...
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
PRESIDENTE
NAPOLI
D. ...