# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

## *PER I DIPENDENTI DELLE PMI ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE*

*COMMERCIO, SERVIZI, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI*

*(Decorrenza 01 agosto 2020 - Scadenza 31 luglio 2023)*

CONFIMPRESAITALIA

CONFINTESA
PER L'AUTONOMIA SINDACALE

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE PMI ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE COMMERCIO, SERVIZI, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

*Decorrenza: 01 agosto 2020 - Scadenza: 31 luglio 2023*

L'anno 2020 il giorno 17 del mese di luglio in Roma presso la sede di Confintesa sita in Corso Vittorio Emanuele II n. 326 a conclusione delle trattative avviate il 3 giugno 2020 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni Sindacali Datoriali e dei Lavoratori:

***CONFIMPRESAITALIA***, Confederazione Italiana delle Imprese delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo, C.F. 97887480586, con sede legale in Roma, presso Palazzo Valadier – Piazza del Popolo 18, rappresentata dal Presidente Nazionale dott. Luigi Manganiello e dalla Responsabile Nazionale area Politiche Sindacali e del Lavoro dott.ssa Serena Manganiello;

***CONFINTESA***, Confederazione Intesa per l'Autonomia Sindacale, con sede legale in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n. 326 codice fiscale 97323750584, rappresentata dal Segretario Generale dott. Francesco Prudenzano;

***CONFINTESA TUCS***, Federazione Nazionale Turismo Commercio e Servizi con sede legale in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n. 326, codice fiscale 97903720585, rappresentata dal Segretario generale dott. Giuliano Giannetti.

Che hanno stipulato il presente C.C.N.L. per i dipendenti delle pmi esercenti attività nel settore commercio, servizi, turismo e pubblici esercizi.

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFIMPRESAITALIA

CORSO VITTORIO EMANUELE II, 326 - ROMA C.F. 97323750584 CONFINTESA

CONFINTESA TU.C.S.

Sommario

**PREMESSA** ..... - 1 -

**CAMPO DI APPLICAZIONE** ..... - 1 -

**CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE** ..... - 1 -

**TITOLO I – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI** ..... - 2 -

**Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali** ..... - 2 -

**Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali** ..... - 2 -

**Articolo 3 – Permessi Sindacali** ..... - 3 -

**Articolo 4 – Diritto di Affissione** ..... - 3 -

**Articolo 5 – Assemblea e Referendum** ..... - 3 -

**Articolo 6 – Trattenute Sindacali** ..... - 4 -

**TITOLO II – CONTRATTAZIONE** ..... - 5 -

**Articolo 7 – Finalità e livelli della Contrattazione** ..... - 5 -

**Articolo 8 – Primo Livello: Contrattazione Collettiva Nazionale** ..... - 5 -

**Articolo 9 –Secondo Livello: Contrattazione Integrativa** ..... - 5 -

**TITOLO III – CONTROVERSIE E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE** ..... - 8 -

**Articolo 10 – Controversie in Sede Sindacale** ..... - 8 -

**Articolo 11 – Procedura di Conciliazione** ..... - 8 -

**Articolo 12 – Verbale di Conciliazione o mancato accordo** ..... - 9 -

**Articolo 13 – Risoluzione bonaria della controversia e decisioni** ..... - 9 -

**Articolo 14 – Il tentativo obbligatorio di conciliazione** ..... - 9 -

**TITOLO IV – BILATERALITA'** ..... - 10 -

**Articolo 15 – Ente Bilaterale Italiano "EN.B.IT."** ..... - 10 -

**TITOLO V – ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO** ..... - 12 -

**CAPO PRIMO – Contratto di lavoro a tempo parziale** ..... - 12 -

**Articolo 16 – Definizione** ..... - 12 -

**Articolo 17 – Condizione di assunzione** ..... - 12 -

**Articolo 18 – Disciplina del rapporto; clausole elastiche e lavoro supplementare** ..... - 13 -

**Articolo 19 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche; part-time post maternità** ..... - 14 -

**CAPO SECONDO – Contratto di lavoro a tempo Determinato – Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato** ..... - 14 -

**Articolo 20 – Disciplina Generale** ..... - 14 -

**Articolo 21 – Limiti quantitativi e divieti** ..... - 16 -

**Articolo 22 – Principio di non discriminazione** ..... - 17 -

**Articolo 23 – Lavoro a tempo determinato in somministrazione** ..... - 17 -

**Articolo 24 – Lavoro a tempo determinato in località turistiche** ..... - 17 -

CAPO TERZO – Contratto di Lavoro a Intermittente ..... - 18 -
Articolo 25 – Disciplina del rapporto ..... - 18 -
Articolo 26 – Trattamento economico ..... - 18 -
Articolo 27 – Divieti ..... - 19 -
CAPO QUARTO – TELELAVORO E SMART WORKING ..... - 19 -
Articolo 28 – Telelavoro ..... - 19 -
Articolo 29 – Smart Working (Lavoro Agile) ..... - 20 -
CAPO QUINTO – LAVORO STAGIONALE ..... - 21 -
Articolo 30 – Definizione e Ambito di Applicazione ..... - 21 -
CAPO SESTO – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE ..... - 21 -
Articolo 31 – Contratto di somministrazione di lavoro ..... - 21 -
CAPO SETTIMO – APPRENDISTATO ..... - 22 -
Articolo 32 – Nozione e tipologie Contrattuali ..... - 22 -
Articolo 33 – Disciplina del rapporto ..... - 22 -
Articolo 34 – Limiti all'assunzione ..... - 23 -
Articolo 35 – Obblighi del datore di Lavoro e Doveri dell'apprendista ..... - 23 -
Articolo 36 – Trattamento economico e normativo ..... - 24 -
TITOLO VI – RAPPORTO DI LAVORO ..... - 25 -
CAPO PRIMO – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ..... - 25 -
Articolo 37 - Assunzione ..... - 25 -
Articolo 38 – Periodo di Prova ..... - 26 -
Articolo 39 - Mansioni ..... - 27 -
CAPO SECONDO – ORARIO DI LAVORO ..... - 27 -
Articolo 40 – Articolazione dell'orario di lavoro ..... - 27 -
Articolo 41 – Durata media dell'orario di lavoro ..... - 28 -
Articolo 42 – Banca Ore ..... - 28 -
CAPO TERZO – RIPOSI ..... - 29 -
Articolo 43– Riposi giornalieri e settimanali ..... - 29 -
CAPO QUARTO – PERMESSI ..... - 29 -
Articolo 44 – Permessi retribuiti ..... - 29 -
Articolo 45 - Permessi straordinari ..... - 30 -
Articolo 46 - Permessi per allattamento ..... - 30 -
CAPO QUINTO – FESTIVITA' ..... - 30 -
Articolo 47 - Festività ..... - 30 -
Articolo 48 - Permessi Ex- festività ..... - 31 -
CAPO SESTO – FERIE ..... - 32 -

Articolo 49 – Ferie: determinazione e modalità di fruizione ..... - 32 -
CAPO SETTIMO – CONGEDI E ASPETTATIVE ..... - 32 -
Articolo 50 - Congedo di maternità e paternità ..... - 32 -
Articolo 51 - Congedo parentale ..... - 34 -
Articolo 52 - Congedo per matrimonio o unione civile ..... - 34 -
Articolo 53 - Aspettativa ..... - 34 -
CAPO OTTAVO – MALATTIA E INFORTUNIO ..... - 35 -
Articolo 54 - Malattia ..... - 35 -
Articolo 55 – Trattamento economico malattia ..... - 36 -
Articolo 56– Infortunio e malattia professionale ..... - 37 -
Articolo 57 - Trattamento economico infortunio ..... - 37 -
CAPO NONO – MENSILITA' AGGIUNTIVE ..... - 38 -
Articolo 58 – Tredicesima mensilità ..... - 38 -
CAPO DECIMO – TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE ..... - 38 -
Articolo 59 - Trattamento di fine Rapporto e Previdenza Complementare ..... - 38 -
CAPO UNDICESIMO – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA ..... - 39 -
Articolo 60 - Assistenza Sanitaria Integrativa: MUTUA ITALIA ETS ..... - 39 -
TITOLO VII– AMBITO DI APPLICAZIONE ..... - 41 -
CAPO I - COMMERCIO E SERVIZI ..... - 41 -
Articolo 61 – Campo di applicazione ..... - 41 -
Articolo 62- Classificazione del personale ..... - 42 -
Articolo 63 - Operatori di vendita, Viaggiatori ..... - 47 -
CAPO II - TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI ..... - 48 -
Articolo 64 – Campo di applicazione ..... - 48 -
Articolo 65– Classificazione del personale ..... - 49 -
TITOLO VIII – RETRIBUZIONE ..... - 55 -
Articolo 66 - Trattamento economico contrattuale: definizioni ..... - 55 -
CAPO I - COMMERCIO E SERVIZI ..... - 55 -
Articolo 67- Trattamento economico contrattuale: Paga Base Nazionale Conglobata ..... - 55 -
Articolo 68 - Scatti di anzianità ..... - 56 -
CAPO II - TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI ..... - 57 -
Articolo 69-- Trattamento economico contrattuale: Paga Base Nazionale Conglobata ..... - 57 -
Articolo 70 Scatti di anzianità e aumenti periodici ..... - 57 -
CAPO III – LAVORO ORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO ..... - 58 -
Articolo 71 - Lavoro festivo: maggiorazioni retributive ..... - 58 -
Articolo 72 - Lavoro notturno: maggiorazioni retributive ..... - 58 -

CAPO IV – LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE ..... - 59 -
Articolo 73- Lavoro straordinario ..... - 59 -
Articolo 74 - Lavoro straordinario notturno e festivo ..... - 60 -
Articolo 75 - Lavoro supplementare ..... - 60 -
CAPO V - QUADRI ..... - 60 -
Articolo 76- Disposizioni normative Quadri ..... - 60 -
TITOLO IX - VARIAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO ..... - 62 -
Articolo 77 - Trasferimento ..... - 62 -
Articolo 78 - Trasferta ..... - 62 -
Articolo 79 - Distacco ..... - 63 -
TITOLO X – APPALTO DI SERVIZI ..... - 64 -
Articolo 80 - Appalto di servizi ..... - 64 -
TITOLO XI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ..... - 64 -
CAPO I – CODICE DISCIPLINARE ..... - 64 -
Articolo 81– Esercizio del potere disciplinare ..... - 64 -
Articolo 82- Doveri del lavoratore ..... - 65 -
CAPO II – RISOLUZIONE DER RAPPORTO ..... - 66 -
Articolo 83– Preavviso ..... - 66 -
Articolo 84- Recesso del Datore di lavoro ..... - 66 -
Articolo 85- Recesso del Lavoratore e risoluzione consensuale ..... - 67 -
Articolo 86-Risoluzione consensuale ..... - 67 -
TITOLO X – IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO ..... - 69 -
Articolo 87- Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela ..... - 69 -
Articolo 88 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore ..... - 69 -
Articolo 89 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi e diritti del Lavoratore ..... - 70 -
Articolo 90 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza ..... - 71 -
Articolo91- Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori ..... - 72 -
Articolo 92 -Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni ..... - 73 -
Articolo 93 –Tutela della Privacy ..... - 73 -
EFFICACIA, DECORRENZA E DURATA: ..... - 73 -

# PREMESSA

## CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro privati posti in essere dalle piccole e medie aziende e dalle cooperative che operano nel settore del commercio, dei servizi, del turismo e dei pubblici esercizi.

Il presente contratto disciplina altresì tutti i rapporti di lavoro, compresi i rapporti di lavoro speciali oltreché le prestazioni prestate durante periodi di stage e dai lavoratori occupati con differenti forme di rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del presente contratto.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze dei lavoratori e delle imprese in un'ottica di bilanciamento degli interessi che include sia il rilancio reale dell'occupazione sia la crescita delle imprese stesse, fattori indispensabili per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e non è ammessa, dunque, alcuna applicazione parziale dello stesso salvo che per eventuali deroghe consentite dalla contrattazione di secondo livello. Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compreso quello del versamento delle quote Co.As.Co. (Contributo di Assistenza Contrattuale).

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge in vigore in materia.

Restano fatte salve le condizioni di miglior favore.

## CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

I datori di lavoro, che applicano il presente contratto, versano un contributo a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale, il cui versamento, intestato a Confimpresaitalia, dovrà essere effettuato attraverso apposito codice di assistenza contrattuale, ai sensi della legge n. 311/1973.

# TITOLO I – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

## Articolo 1 - Rappresentanze Sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) Di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;
b) Di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali, all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

4. 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 e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

5. 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.

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

## Articolo 2 - Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali

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

In ogni unità produttiva dell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA" per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

La RSU, in quanto Rappresentante eletto da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

In aggiunta a quanto sopra stabilito è fatto espresso diritto per i lavoratori nelle aziende con oltre 5 i dipendenti, nel caso di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, di riunirsi nell'unità produttiva nella quale prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

2. Il presente contratto, in applicazione di quanto previsto dall'art. 19 L. 19 maggio 1970 n. 300, prevede per garantire la tutela dei Lavoratori richiamati dal citato disposto normativo ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, la possibilità di istituire la Rappresentanza Sindacale Territoriale - RST - che dovrà essere nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

## Articolo 3 – Permessi Sindacali

1.I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 2 hanno diritto a permessi retribuiti che consistono in ore retribuite per svolgere la propria attività sindacale, che possono essere utilizzate senza darne specifico motivo. La determinazione del monte ore annuo è proporzionale alla dimensione dell'azienda.

2. I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non 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 tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

## Articolo 4 – Diritto di Affissione

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

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

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

## Articolo 5 – Assemblea e Referendum

1. I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 8 ore annue retribuite.

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

Il monte ore sopra indicato dovrà necessariamente essere fruito entro il 31 dicembre di ogni anno, a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

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

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

**Articolo 6 – Trattenute Sindacali**

1. L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta a favore della Organizzazione Sindacale, con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà irrevocabilmente validità annuale con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e tacitamente rinnovata fino alla revoca del lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore. L'ammontare del contributo sindacale è pari all'1% dell'imponibile previdenziale in vigore alle singole scadenze per 12 mensilità. L'importo delle trattenute dovrà essere versato mensilmente, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto alla quale il Lavoratore ha aderito, e di norma contestualmente all'erogazione delle retribuzioni.

# TITOLO II – CONTRATTAZIONE

## Articolo 7 – Finalità e livelli della Contrattazione

1. Le Parti Stabiliscono che la finalità della contrattazione collettiva non riguarda solo l'ambito retributivo, ma è necessario che sia configurata come un vero e proprio impianto negoziale che impone una visione unitaria degli obiettivi, delle strategie e dei comportamenti, mirati soprattutto alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il ruolo del presente contratto, quindi, sarà di estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, così da adeguare fattivamente e concretamente il presente contratto alle singole Aziende.

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

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

1. Primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
2. Secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale e/o di settore.

## Articolo 8 – Primo Livello: Contrattazione Collettiva Nazionale

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

Le Parti concordano che il contratto ha la funzione di garantire a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi; inoltre il contratto ha lo scopo di assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale o aziendale.

## Articolo 9 –Secondo Livello: Contrattazione Integrativa

1. La Contrattazione di Secondo livello, che ha validità massima triennale, dovrà essere svolta in sede Territoriale o Aziendale, comunque la scadenza dovrà corrispondere e non eccedere quella della contrattazione nazionale andando così ad essere rinnovata con proroga e/o contestualmente al successivo rinnovo nazionale.

La contrattazione di secondo livello tratterà, in via ordinaria, materie ed istituti differenti da quelli disciplinati dal presente contratto; la parte economica, tratterà esclusivamente l'introduzione di elementi come, ad esempio, premi di retribuzione di risultato, integralmente collegati a fattori dall'esito non predeterminabile, quali la produttività o la redditività, ecc.

Le parti si impegnano, allo scopo di favorire la contrattazione di secondo livello, a stabilire le linee guida necessarie all'individuazione dei modelli di "premio presenza variabile" o di "premio di produzione" o "premio di presenza", tenendo in debita considerazione l'elemento perequativo regionale.

I sopraindicati premi saranno armonizzati con le compatibilità dell'Azienda in funzione:

- degli aumenti retributivi previsti dal contratto;
- delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

Inoltre, potranno essere previsti nei Contratti Collettivi Aziendali sottoscritti con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, strumenti di Welfare Aziendale destinati alla generalità dei lavoratori o ad alcune categorie di essi, in linea con le disposizioni di Legge in vigore in merito.

2. La contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale, salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, è ammessa per le seguenti materie espressamente individuate:

a) qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a inquadramenti e mansioni non compresi nella classificazione del presente contratto;
b) premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
c) casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
d) adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
e) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
f) ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
g) determinazione dei giorni feriali;
h) modi di applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
i) regolamentazione del ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative o stage;
j) attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali o dall'organismo bilaterale territoriale, provinciale o regionale;
k) durata e modi di svolgimento della formazione nell'apprendistato, anche relativamente all'estensione di eventuali premi di produttività o di incentivi;
l) casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
m) definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
n) organizzazione d'incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente contratto per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
o) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
p) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, qualora tali deroghe debbano necessariamente essere poste in atto al fine di garantire la salvaguardia dell'occupazione;
q) eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal contratto;
r) applicazioni di deroghe all'orario di guida per i lavoratori discontinui nel rispetto di quanto definito dalle normative comunitarie e nazionali.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette nei 2 mesi antecedenti e nel mese successivo, alla vigenza del rinnovo del contratto, comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richieste di rinnovo.

# TITOLO III – CONTROVERSIE E PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

## Articolo 10 – Controversie in Sede Sindacale

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.

2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e potrà essere esperito altresì come conciliazione volontaria ai sensi dell'ex art. 6 del D.lgs. 23/2015, in caso di licenziamento dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015.

3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale di CONFIMPRESAITALIA e di CONFINTESA. In assenza di Commissioni di Conciliazione Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso la sede Nazionale di CONFIMPRESAITALIA e di CONFINTESA.

4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

## Articolo 11 – Procedura di Conciliazione

1.Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano.

2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

3. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

4. La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

5. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

6. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della

Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

**Articolo 12 – Verbale di Conciliazione o mancato accordo**

1. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

   a. Il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
   b. Il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

2. La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'articolo 411 c.p.c.

3. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

4. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

**Articolo 13 – Risoluzione bonaria della controversia e decisioni**

1. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articolo 2113, comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c.

**Articolo 14 – Il tentativo obbligatorio di conciliazione**

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

# TITOLO IV – BILATERALITA'

## Articolo 15 – Ente Bilaterale Italiano "EN.B.IT."

1. Le Parti concordano che Ente Bilaterale Italiano in sigla "EN.B.IT." è lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

2. L'EN.B.IT. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle associazioni con apposito Statuto e Regolamento.

3. L'EN.B.IT. promuove, gestisce ed eroga:

a. iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale e sicurezza sul lavoro anche in collaborazione con lo Stato, le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b. servizi nel settore della formazione continua;

c. iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali, a tempo parziale che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d. iniziative volte a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato dai provvedimenti di cui al punto c);

e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;

f. i contratti di apprendistato, anche in collaborazione con la Regione e gli Enti nazionali ovvero regionali competenti a ricevere dalle associazioni imprenditoriali territoriali e dalle corrispondenti organizzazioni sindacali gli accordi applicativi in materia di contratti di formazione e lavoro realizzati, a livello territoriale ovvero a livello aziendale, nelle imprese che operano in più ambiti regionali;

g. le convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

h. le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali;

i. il parere di conformità, ovvero la certificazione sui contratti di lavoro presentati dalle aziende nei casi previsti dalla vigente normativa;

j. pareri vincolanti di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro che intendano assumere apprendisti in base agli accordi di cui alla precedente lettera f), esaminando le condizioni obiettive relative al rapporto di apprendistato;

k. iniziative a carattere sociale;

l. la costituzione dell'Organismo Paritetico Nazionale e promuove la nascita degli Organismi Paritetici Regionali e Provinciali secondo le direttive degli Accordi Stato Regione in materia di sicurezza e formazione sul Lavoro;

m. la costituzione dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali;

n. ogni altra attività o funzione attribuita all'Ente dalla legge o dai contratti collettivi nazionali e aziendali di riferimento in materia di regolazione del mercato del lavoro.

4. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EN.B.IT. istituirà un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

5. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'EN.B.IT. può essere riconosciuto mandato circa la risoluzione di controversie sorte a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

7. L'EN.B.IT potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

8.Le Parti concordano che l'adesione al presente CCNL comporta l'iscrizione all'EN.B.IT. nonché il versamento della relativa contribuzione che avverrà tramite modello F24, utilizzando l'apposito codice che sarà attribuito dall'INPS con apposita circolare.

# TITOLO V – ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO

## CAPO PRIMO – Contratto di lavoro a tempo parziale

### Articolo 16 – Definizione

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in funzione ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno.

Le Parti concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale il servizio, possa essere di tipo:

a) "orizzontale": quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi;
b) "verticale": quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
c) "misto": quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi "orizzontale" e "verticale" sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati;
d) "ciclico": quando la prestazione è erogata nell'ambito di periodi prefissati dell'anno.

### Articolo 17 – Condizione di assunzione

1.L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati i seguenti elementi:

1) Il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) La durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi di orario esistenti.
   La prestazione individuale sarà normalmente non inferiore ai seguenti limiti:
   - Prestazione lavorativa distribuita su cinque giorni
   10 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario normale settimanale;
   40 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario normale mensile;
   480 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario normale annuale;
   - Prestazione lavorativa distribuita su sei giorni
   12 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario normale settimanale;
   48 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario normale mensile;
   576 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario normale annuale;
3) L'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
4) Il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
5) L'accettazione delle Clausole Elastiche, quali l'eventuale previsione concordata della possibilità di intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività ecc.) o la possibilità di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato, domenica e/o festive, cui possono accedere studenti c/o percettori di forme di sostegno/integrazione del reddito e/o lavoratori, purché essi siano in possesso dei requisiti contrattuali e legali necessari. In tal caso, non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con accordo aziendale, ovvero in sede di contrattazione di secondo livello.

2.La lettera di assunzione, che deve essere sottoscritta per accettazione dal lavoratore, deve inoltre indicare il cognome e nome c/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

**Articolo 18 – Disciplina del rapporto; clausole elastiche e lavoro supplementare**

1.Il datore di lavoro e il lavoratore possono prevedere variazioni della collocazione temporale della prestazione o un aumento della sua durata (clausole elastiche) attraverso un atto scritto dove le parti concordano le condizioni e le modalità con cui il datore di lavoro, con preavviso di un giorno lavorativo, può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa o variarne in aumento la durata.

2. La misura massima dell'aumento che non può eccedere, comunque, il limite del 30% della normale prestazione settimanale contrattuale a tempo parziale.

Il lavoratore avrà diritto, in tal caso, ad una maggiorazione del 10% sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

3. Il datore di lavoro, per esigenze tecniche, organizzative e/o produttive, può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30% delle ore di lavoro settimanali concordate e fino al raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale previsto per i lavoratori a tempo pieno. E' prevista per il lavoratore una maggiorazione della retribuzione globale di fatto del 15%, che non incide sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento delle ore supplementari richieste laddove vi siano comprovate motivazioni di tipo lavorativo, familiare, di salute o di formazione professionale e questo non può essere motivo di licenziamento per giustificato motivo.

4.La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, deve avvenire con il contemporaneo assenso delle parti. Si valuteranno le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'azienda. Ha diritto di precedenza la richiesta del lavoratore fondata su gravi motivi personali, familiari, di salute ovvero produttivi.

5.Il lavoratore che usufruisce del congedo parentale può richiedere, ai sensi dell'art. 8, comma 7 del d.lgs. 81/2015, di sostituire quest'ultimo con la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale senza, però, che la riduzione superi il 50 per cento dell'orario contrattuale. Questa possibilità può essere concessa una sola volta ed entro i limiti del congedo parentale ancora spettante; il datore di lavoro ha l'obbligo di decidere in merito alla richiesta entro quindici giorni dalla ricezione della stessa.

## Articolo 19 – Lavoratori affetti da patologie oncologiche; part-time post maternità

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, 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 verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. Ai lavoratori genitori assunti a tempo pieno ed indeterminato per esigenza di assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende potranno accordare la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nel limite del 10 per cento della forza lavoro complessiva.

Nelle aziende che occupano fino ai 15 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste anche in funzione della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 45 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

# CAPO SECONDO – Contratto di lavoro a tempo Determinato – Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato

## Articolo 20 – Disciplina Generale

1.Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, l'apposizione di un termine di durata non superiore ai dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i trentasei mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (Legge n. 96/2018).

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto (contratto di assunzione), una copia del quale dovrà essere consegnata al Lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione di lavoro. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui sopra in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. (Legge n. 96/2018).

Il contratto potrà prevedere il patto di prova e le seguenti indicazioni:

1. La data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata (a tempo o a condizione);

2. L'espressa indicazione che il lavoratore, ha il diritto di precedenza alla trasformazione a tempo indeterminato in caso di future assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'Azienda, con professionalità fungibili.

La lettera di assunzione deve indicare anche il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale e la partita iva aziendale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge e dal presente CCNL. Il Lavoratore sottoscriverà la lettera di assunzione per accordo e integrale accettazione.

2. Salvo che per le attività stagionali, 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 e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. (Legge n. 96/2018).

3. Al raggiungimento dei 36 (trentasei)mesi, tuttavia, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici) mesi. In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso la I.T.L.

4. Come disposto dalla legge 96/2018, il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui precedente comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui sopra. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

I contratti per attività stagionali, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle suddette condizioni.

Ferma restando la durata complessiva di cui al precedente comma 2, il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, per un massimo di quattro volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti.

5.In caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'Azienda che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della paga base contrattuale nazionale mensile pari al 10% (dieci percento) fino al 10° (decimo) giorno successivo e al 20% (venti percento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini.

Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 7 (sette) giorni di calendario dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 (sei) mesi, 14 (quattordici) giorni di calendario, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi. Nel caso in cui tali disposizioni non

fossero rispettate, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, come definiti a norma di Legge, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

6.Il rapporto di lavoro a tempo determinato si estingue con lo scadere del termine previsto, senza che sia necessaria alcuna particolare manifestazione delle Parti. La cessazione dovrà essere, quindi, comunicata agli Enti Competenti solo se avviene in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione, anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza e puerperio, malattia e infortunio.

Il rapporto a tempo determinato potrà cessare prima della scadenza del termine per comune volontà delle parti oppure per giusta causa o per cessazione dell'attività.

Resta inteso che qualora la Legge disponga condizioni inderogabili diverse da quanto contrattualmente indicato, il rapporto di lavoro dovrà essere regolato a norma di Legge.

## Articolo 21 – Limiti quantitativi e divieti

1.E' ammessa l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato nel limite del 30% (trenta percento) annuo dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva della Società.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. È sempre possibile effettuare un'assunzione a tempo determinato, per i Datori di lavoro che occupano fino a 3 (tre) dipendenti.

Il limite dei lavoratori a tempo determinato sarà, invece, pari a 2 (due) per i Datori che occupano più di 3 (tre) dipendenti e fino a 10 (dieci).

2. Ai sensi del comma 2, art. 23, D. Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esclusi dalle limitazioni numeriche i contratti a tempo determinato conclusi:

a) Nella fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 (trentasei) mesi di attività (apertura nuovo negozio, filiale ecc.);
b) Da imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012;
c) Per le attività stagionali, già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e quelle dall'articolo 34 del presente CCNL.
d) Per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
e) Per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
f) Con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Non è, in ogni caso, ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il

contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;

c) Presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) Da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

A norma di legge, in caso di violazione dei divieti sopra elencati, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

### Articolo 22 – Principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello.

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

Il T.F.R. maturato, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato, potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare.

### Articolo 23 – Lavoro a tempo determinato in somministrazione

1. Fermo il limite numerico disposto dal precedente articolo 21, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 40 per cento del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione.

2. E', in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- Di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991;
- Di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- Di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

### Articolo 24 – Lavoro a tempo determinato in località turistiche

Per le aziende che svolgono attività in località a connotazione turistica che, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, le parti concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità, restano esclusi dalle limitazioni quantitative previste dal decreto legge 87/2018, convertito nella legge 96/2018.

## CAPO TERZO – Contratto di Lavoro a Intermittente

### Articolo 25 – Disciplina del rapporto

1. E' un contratto di lavoro a tempo determinato o a tempo indeterminato con i quale il Lavoratore si pone a disposizione dell'azienda per periodi predeterminati, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

a) Per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente;
b) Durante periodi di intensificazione di lavori e per attività in località a connotazione turistica;
c) Per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi feriali/festivi, per eventi/manifestazioni/ iniziative commerciali o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali.

Il contratto di lavoro intermittente, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e ad eccezione delle aziende con attività a carattere stagionale, è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 400 (quattrocento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari. In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

2. Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

a) La durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
b) Il luogo e i modi della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo;
c) Il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista la disponibilità, la relativa indennità;
d) Le forme e modalità con cui l'Azienda è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché i modi di rilevazione della prestazione;
e) I tempi e i modi di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
f) Le eventuali specifiche misure di formazione e sicurezza che fossero necessarie in relazione al tipo di attività dedotta nel contratto.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 (trenta) giorni, l'Azienda è tenuta a comunicarne la durata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms o posta elettronica, nonché con altri modi di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie individuali.

L'Azienda, inoltre, a richiesta delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali, è tenuta ad informarle, con cadenza annuale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

### Articolo 26 – Trattamento economico

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.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, 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.

2. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'eventuale indennità di disponibilità. Qualora, infatti, il lavoratore si impegna a richiesta dell'Azienda a restare in attesa della chiamata garantendo la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stesso, avrà diritto di ricevere mensilmente un'indennità di disponibilità", che non potrà essere inferiore al 15% (quindici percento) della retribuzione mensile normale, maggiorata del rateo di tredicesima mensilità.

Il Lavoratore che, per malattia o altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, dovrà informare l'Azienda tempestivamente e, comunque, non oltre 12 (dodici) ore dall'inizio dell'impedimento, precisandone la prevedibile durata.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il Lavoratore non informa l'Azienda nei termini anzidetti, perderà il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'indennità di disponibilità sarà soggetta alla contribuzione previdenziale, ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. (art. 16, D. Lgs. 81/2015).

3. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'Azienda in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

### Articolo 27 – Divieti

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
c) Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

## CAPO QUARTO – TELELAVORO E SMART WORKING

### Articolo 28 – Telelavoro

1. È una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore

dipendente) e l'Azienda, che Le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine a conciliare i tempi di Lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con Valutazione dei telelavoratore

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di Lavoro.

2. Il Telelavoro può essere distinto nelle seguenti tipologie:

- Domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- Mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- Remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;

Misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

3. Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

## Articolo 29 – Smart Working (Lavoro Agile)

1. Al fine di garantire flessibilità in termini di orario e di luogo dell'esecuzione della prestazione lavorativa, nonché per facilitare la conciliazione dei tempi vita e di lavoro, potranno essere conclusi tra il datore di lavoro e il lavoratore accordi di "smartworking" o lavoro agile. Tali accordi dovranno essere stipulati per iscritto e depositati telematicamente secondo le modalità definite dalla legge n. 81/2017 e successive modificazioni.

2. Agli smartworkers dovrà essere garantita una parità di trattamento economico e normativo rispetto agli altri lavoratori che eseguono la prestazione con modalità ordinarie e dovrà essere riconosciuto il "diritto alla disconnessione", nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge e dal presente CCNL.

3. Sarà riconosciuta una priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici/lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

Per la disciplina dettagliata, anche in materia di obbligo assicurativo, si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia.

## CAPO QUINTO – LAVORO STAGIONALE

### Articolo 30 – Definizione e Ambito di Applicazione

1. Si considerano aziende o cooperative a carattere stagionale quelle imprese che, nel corso dell'anno solare, osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico.

Non viene fissato alcun limite di assunzione del personale dipendente in considerazione del carattere stagionale dell'attività. I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per stagione, ovvero con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a temine.

2. Il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto. Al dipendente che non ha usufruito delle ferie durante il periodo di attività stagionale, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva in aggiunta alla normale retribuzione; la tredicesima mensilità, d'altra parte, potrà essere erogata al lavoratore anche in ratei mensili.

## CAPO SESTO – CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

### Articolo 31 – Contratto di somministrazione di lavoro

1. Il contratto di somministrazione di lavoro ha l'obiettivo di soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "Utilizzatore" e sarà, normalmente, riferito ai ruoli amministrativi o commerciali. Il contratto di somministrazione deve essere stipulato con una delle Agenzie autorizzate di somministrazione per il lavoro, iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (staff leasing), in quest'ultimo caso, solo con lavoratori assunti a tempo indeterminato presso le Agenzie di somministrazione suddette.

Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (ad substantiam).

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori saranno considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'Utilizzatore. Quando la somministrazione avvenga oltre i limiti massimi consentiti dal presente CCNL, nei casi vietati dalla Legge o al di fuori delle condizioni previste, il lavoratore potrà chiedere, anche soltanto nei confronti dell'Utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

2.Ai Lavoratori somministrati presso l'Utilizzatore in forza dei contratti di cui al precedente comma, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste dal presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

a) Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano 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 3 (tre) mesi;
c) Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino 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.

3.Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D. Lgs. 81/2015 (come modificato dal legge 96/2018).

## CAPO SETTIMO – APPRENDISTATO

### Articolo 32 – Nozione e tipologie Contrattuali

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

Il contratto d'apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni. L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° (trentesimo) anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, i datori di lavoro possono far ricorso a tre tipologie di apprendistato (art. 47 d.lgs 81/2015):

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.

2.La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 6 (sei) e superare i 48 (quarantotto) mesi.

### Articolo 33 – Disciplina del rapporto

1. E' prevista la forma scritta del contratto ai fini della prova.

E' previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Il Contratto di assunzione dell'Apprendista, deve specificare: a) l'indicazione delle mansioni; b) la durata del periodo d'Apprendistato; c) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale; d) il Piano Formativo Individuale (che dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nel presente CCNL e nella normativa regionale di settore); e) l'indicazione del monte ore di formazione; f) la presenza di un Tutor aziendale, con formazione e competenze adeguate.

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

3. Per i contratti d'Apprendistato si applicano le discipline legislative vigenti in materia. Ai fini previdenziali, gli Apprendisti saranno assicurati al pari dei lavoratori qualificati.

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla Legge e dal CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti, salvo non sia diversamente ed esplicitamente specificato dalla norma o dal Contratto Collettivo.

## Articolo 34 – Limiti all'assunzione

1. Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Azienda, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) dei lavoratori qualificati in servizio. Se un'azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 1 (uno) Apprendista.

L'Azienda con più di 50 (cinquanta) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti solo qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 20% (venti percento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti.

## Articolo 35 – Obblighi del datore di Lavoro e Doveri dell'apprendista

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

1) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
2) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
3) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
4) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

L'apprendista, d'altra parte, deve:

1) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2) prestare la sua opera con la massima diligenza;
3) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
4) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

## Articolo 36 – Trattamento economico e normativo

1. L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, al trattamento normativo dei lavoratori di qualifica pari a quella per la quale egli compie l'apprendistato.

2. Per la prima metà del periodo di apprendistato, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto all'inquadramento finale. Nella seconda metà, invece, del periodo di apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

3. Alla fine del periodo di apprendistato il livello di inquadramento sarà quello della qualifica professionale acquisita.

4. 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.

# TITOLO VI – RAPPORTO DI LAVORO

## CAPO PRIMO – INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Articolo 37 - Assunzione

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

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

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

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

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale dei presente contratto, che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

2.All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- accettazione della lettera di assunzione;
- documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali:
- attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implichino tale requisito;
- certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;

- permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
- altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

## Articolo 38 – Periodo di Prova

1.L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

| LIVELLO DI INQUADRAMENTO | DURATA |
|---|---|
| Quadro | 180 GIORNI |
| Secondo e Primo Livello | 180 GIORNI |
| Quarto e Terzo Livello | 60 GIORNI |
| Sesto e Quinto Livello | 30 GIORNI |

2. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto di seguito previsto. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 15 giorni di calendario, il lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell'azienda, purché sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi. Nel caso che precede, le Parti concordano di considerare neutro il periodo conseguente alla sospensione di cui sopra, potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dalla Legge e dal presente CCNL.

3.Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Dipendente, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta percento) della durata prevista dal presente Contratto per il Patto di prova. Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% (cinquanta percento) del periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Azienda, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva.

Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto, oltre che la retribuzione diretta e differita maturata nel periodo.

Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

### Articolo 39 - Mansioni

1.Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., modificato dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 3, 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 di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore. Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali.

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.

Nelle ipotesi precedenti, 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.

2.Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si protragga oltre 6 (sei) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori fosse frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

## CAPO SECONDO – ORARIO DI LAVORO

### Articolo 40 – Articolazione dell'orario di lavoro

1.Come previsto dall'art. 1, comma 2, D. Lgs. 66/2003, per "orario di lavoro" s'intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione dell'Azienda, soggetto alla disciplina del lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

2. La durata normale del lavoro contrattuale per la generalità dei lavoratori è fissata in:

- **Settore Commercio e Servizi**: 40 ore settimanali, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative

- **Settore Turismo e Pubblici Esercizi**: 40 ore settimanali, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.

3. Non si computano nell'orario di lavoro, così come richiamato dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, le soste di durata non inferiore a dieci minuti e non superiore complessivamente a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, il tempo per recarsi al posto di lavoro.

## Articolo 41 – Durata media dell'orario di lavoro

1. Salvo diverso accordo di secondo livello, le Parti convengono che per esigenze organizzative e di servizio la durata media dell'orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario.

La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto dell'impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità, alla festività e ai periodi feriali, non potrà superare le 48 ore settimanali per un massimo di un periodo mobile di quattro mesi, nel rispetto del riposo giornaliero e settimanale, innalzato a sei mesi laddove sussistano ragioni tecniche e di organizzazione del lavoro.

2. La contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari.

3. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi reparti.

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

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il datore di Lavoro ha diritto di porre in libertà i Lavoratori interrompendo così la retribuzione

## Articolo 42 – Banca Ore

1. Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore.

2. Attraverso apposito accordo aziendale, per ciascun lavoratore, potrà essere stabilito un monte ore annuale di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare per far fronte a particolari esigenze aziendali. I lavoratori, d'altra parte, potranno usufruire di giorni di riposo compensativo da godere in gruppi di 4 o 8 ore.

3. Entro la fine dell'anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

## CAPO TERZO – RIPOSI

### Articolo 43– Riposi giornalieri e settimanali

1.Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate, limitate e temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Il riposo giornaliero normale di 11 (undici)ore consecutive ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di 20(venti) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1) Tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
2) Cambio turno o del "nastro orario";
3) Attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
4) Fase d'avvio di nuove attività (cioè, nei primi 90 giorni);
5) Attività promozionali o commerciali in occasione delle festività natalizie e pasquali;
6) Vigilanza degli impianti e custodia dei beni.

2.Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente contratto. Ciò, in particolare:

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

Nelle ipotesi elencate, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24-11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

## CAPO QUARTO – PERMESSI

### Articolo 44 – Permessi retribuiti

1. Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi retribuiti come di seguito riportati:

- **14 ore all'anno** di permessi individuali da concedere in caso di giustificato motivo (ad esempio, visite mediche, incontro insegnanti/genitori). La richiesta dovrà pervenire da parte del lavoratore con almeno un giorno di anticipo e sarà concessa compatibilmente con le esigenze aziendali. Per le ore di permesso è prevista la retribuzione oraria ordinaria senza alcuna maggiorazione retributiva.

- Giorni di permesso durante il periodo di consultazione elettorale e referendario per lavoratori che svolgono funzioni presso uffici elettorali per tutto il periodo corrispondente alle operazioni Per la giornata di permesso è prevista la retribuzione giornaliera ordinaria senza alcuna maggiorazione retributiva.

Per eventuali altre previsioni non presenti nel CCNL, si dovrà far esclusivo riferimento alle disposizioni dei Contratti individuali di lavoro, dei Contratti Collettivi di Secondo livello applicabili e delle Leggi vigenti.

### Articolo 45 - Permessi straordinari

1. I lavoratori hanno diritto **a 3 giorni complessivi** di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo.

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro dell'evento che dà diritto ad usufruire del permesso ed è tenuto a presentare idonea certificazione medica nei casi di richiesta di permesso per grave infermità.

Per la giornata di permesso è prevista la retribuzione giornaliera ordinaria senza alcuna maggiorazione retributiva. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e i giorni non lavorativi.

2. Sono riconosciuti, altresì, ai lavoratori non in prova, **2 giorni** per evento di permesso retribuito in caso di nascita o adozione di un figlio **e 1 giorno** per evento di permesso retribuito in caso di matrimonio di un figlio. In entrambi i casi per i giorni di permesso è prevista la retribuzione giornaliera ordinaria senza alcuna maggiorazione retributiva.

### Articolo 46 - Permessi per allattamento

1.In aggiunta ai permessi di cui ai precedenti articoli potranno essere richiesti dalla lavoratrice madre o dal padre lavoratore, al verificarsi di determinate condizioni, permessi retribuiti per l'allattamento durante il primo anno di vita del bambino o durante il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento.

2. Spettano, in tal caso, **2 ore** di permesso se l'orario contrattuale di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere; **un'ora** di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. Alla lavoratrice (o al lavoratore) sarà corrisposta un'indennità economica pagata dall'INPS, ma anticipata in busta paga dal datore di lavoro, pari alla retribuzione che sarebbe stata pagata qualora avesse lavorato nelle ore di riposo.

## CAPO QUINTO – FESTIVITA'

### Articolo 47 - Festività

1. Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali:

1) 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;

2) 1° maggio - festa dei lavoratori;

3) 2 giugno - festa della Repubblica.

Festività infrasettimanali:

1) il 1° giorno dell'anno;

2) l'Epifania;

3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;

4) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;

5) il 1° novembre - Ognissanti;

6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;

7) il 25 dicembre - Natale;

8) il 26 dicembre - S. Stefano;

9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

2. Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

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

## Articolo 48 - Permessi Ex- festività

1. Le festività abolite sono:

1) 19 marzo, festività di San Giuseppe;

2) il giorno dell'Assunzione;

3) il giorno del Corpus Domini;

4) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute **32 ore** di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle **14 ore** di permessi retribuiti annuali, portando il totale dei permessi annuali a **46 ore.**

## CAPO SESTO – FERIE

### Articolo 49 – Ferie: determinazione e modalità di fruizione

1. Il diritto alle ferie è irrinunciabile. Il lavoratore matura un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate di calendario, per i lavoratori con orario settimanale articolato su sei giorni; pari a 22 giornate di calendario per i lavoratori con orario settimanale articolato su cinque giornate (settimana corta).

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, un periodo di ferie pari a tre settimane; il lavoratore concorderà la quarta settimana.

2. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno esclusi i riposi settimanali e le festività settimanali ed infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanti sono i riposi settimanali e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

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

3. Durante i giorni di ferie spetta al Lavoratore la retribuzione giornaliera ordinaria.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'azienda, ne sospende il godimento; in tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'azienda.

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

4. E' possibile stabilire con Contratto Collettivo di Secondo livello o attraverso Accordi Aziendali la cessione a titolo gratuito di ferie e riposi (d.lgs. n. 151/2015) a lavoratori che si trovino nella condizione di dover assistere figli minori affetti da malattie che necessitino di cure costanti. Deve trattarsi di lavoratori che svolgano mansioni di pari livello e categoria.

## CAPO SETTIMO – CONGEDI E ASPETTATIVE

### Articolo 50 - Congedo di maternità e paternità

1.In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto, fermo restando che per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge.

2. Durante i periodi di gravidanza e puerperio, la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo i modi stabiliti dalle norme di Legge vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta percento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo. L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per la tredicesima mensilità.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro e il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS. Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

3. I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione della tredicesima mensilità e delle ferie. La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

a) Esito negativo della prova;
b) Licenziamento per giusta causa;
c) Cessazione dell'attività dell'Azienda;
d) Nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

4.La durata del congedo di maternità è di 5 mesi complessivi (normalmente due prima e tre dopo la data presunta del parto), più l'eventuale maternità anticipata, ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) o dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale). Ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, possono essere goduti dopo il parto anche se il periodo vada oltre i tre mesi. In alternativa a quanto precede, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

5. Il padre lavoratore può beneficiare del diritto ad astensione dal lavoro al posto della madre e per tutto il periodo del congedo obbligatorio di maternità o per la parte residua spettante, se si verificano determinate condizioni.

A quest'ultimo spetta anche la relativa indennità di maternità che sarebbe spettata alla madre lavoratrice, in caso di:

1) Morte o grave infermità della madre;
2) Abbandono del bambino da parte della madre;
3) Affidamento del bambino al padre in via esclusiva - madre lavoratrice autonoma.

6. Il padre lavoratore può beneficiare anche di sette giorni di astensione obbligatoria, per l'anno 2020, ai sensi dell'articolo 1, comma 342, legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020). Tali giorni possono esse fruiti entro 5 mesi dalla nascita del bambino e garantiscono un indennità INPS pari al 100% della retribuzione.

## Articolo 51 - Congedo parentale

1.E' riconosciuta la facoltà di richiedere al datore di lavoro il congedo facoltativo entro i primi dodici anni di vita del bambino.

Il periodo complessivo previsto per entrambi i genitori non può superare i dieci mesi e, fermo restando tale limite, la madre lavoratrice può richiedere il congedo facoltativo dalla fine di quello obbligatorio per un periodo continuativo o frazionato fino a sei mesi; il padre, invece, dalla nascita del figlio fino a sei mesi totali. Nell'ipotesi di un unico genitore, vale sempre il limite complessivo dei dieci mesi.

2. L'Indennità economica è pari al 30% della Retribuzione Media Giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta.
Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse regole stabilite per l'astensione obbligatoria.
Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, così come quello obbligatorio, dà diritto a contribuzione figurativa ma non incide sulla determinazione dei ratei di mensilità aggiuntiva e sulla maturazione delle ferie.

3.E' possibile fruire anche del congedo ad ore per un periodo pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro per iscritto, nel rispetto del termine del preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi.

4. Il congedo parentale non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (artt. 39-40 del D.Lgs 151/2001), oppure dei riposi orari per assistenza ai figli disabili (art. 33 del medesimo Decreto). E' invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U.

## Articolo 52 - Congedo per matrimonio o unione civile

1. Il lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio o unione civile, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal secondo giorno antecedente alla celebrazione.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio o dell'unione civile.

Durante tale periodo, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione giornaliera.

## Articolo 53 - Aspettativa

1. Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge od altri simili gravi impedimenti aziendali, al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari o per gravi motivi familiari, può essere concesso un periodo di aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, pari a 10 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il T.F.R.

2. L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa.

Il Lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro, prima della scadenza del periodo di comporto contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa non retribuita.

## CAPO OTTAVO – MALATTIA E INFORTUNIO

### Articolo 54 - Malattia

1.In caso di malattia od infortunio non professionali l'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio dei lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.

2. Durante la malattia i lavoratori non in prova, hanno diritto alla conservazione del posto modulata in base alla seguente anzianità di servizio:

- fino ad un anno di anzianità di servizio, il lavoratore ha diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 90 giorni solari, continuati o frazionati.

- fino a due anni di anzianità di servizio, il lavoratore ha diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati.

- con oltre due anni di anzianità, il lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 giorni solari.

In caso di astensione dal lavoro oltre i termini ed impossibilità per il lavoratore di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, è facoltà del datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.

3. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoratore non fornisce alcuna comunicazione entra 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.

4. L'azienda ha diritto di far effettuare visite di controllo del lavoratore in malattia, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, L.300/70. La visita di controllo dovrà essere effettuata all'interno delle fasce orarie di reperibilità previste dalla legge.

Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie, pena decadenza parziale o totale dell'indennità di malattia nei casi di assenza ingiustificata alla visita di controllo.

5. Se la malattia o l'infortunio non professionale risultano essere insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;
- malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti

**Articolo 55 – Trattamento economico malattia**

SETTORI COMMERCIO, SERVIZI E TURISMO

1. L'INPS eroga un'indennità pari al:

- 50%della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20giorno;

- 66,66% della retribuzione media giornaliera dal 21° giorno e fino al 180°.

Il datore di lavoro eroga dal 1° al3° giorno il 50% (cinquanta per cento) della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore.

Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), l'indennità di malattia del 50%(cinquanta per cento) sarà erogata dall'azienda solo per eventi morbosi superiori a 7 giorni lavorativi, salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, day hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate.

Dal 4° al 20° giorno, invece, è prevista un'integrazione datoriale dell'indennità di malattia riconosciuta dall'I.N.P.S. fino al raggiungimento del complessivo 75% (settantacinque per cento) della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore.

Dal 21° al 180° giorno, infine, il datore di lavoro corrisponderà un'integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'I.N.P.S. fino al raggiungimento complessivo del 100% (cento per cento) della retribuzione normale lorda.

SETTORE PUBBLICI ESERCIZI

2. L'INPS eroga un'indennità pari al:

- 80 % (ottanta per cento) della retribuzione media giornaliera dal 4° giorno in poi e per tutto il periodo della malattia.

Il datore di lavoro eroga dal 1° al 3° giorno il 50% (cinquanta per cento) della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi,

secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore, con le modalità descritte nel precedente articolo.

Dal 4° giorno in poi e per tutto il periodo della malattia, invece l'integrazione datoriale dell'indennità di malattia riconosciuta dall'I.N.P.S. è pari al raggiungimento del complessivo 100% (cento per cento) della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore.

**Articolo 56– Infortunio e malattia professionale**

1.Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

**Articolo 57 - Trattamento economico infortunio**

1. L'INAIL eroga un'indennità pari al:

- 60% (sessanta per cento) della retribuzione media giornaliera dal 5° al 90° giorno;
- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera dal 91° giorno in poi.

Il datore di lavoro, d'altra parte, ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, è tenuto a corrispondere l'intera quota giornaliera della retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione all'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 60% (sessanta per cento) dal 2° al 4° giorno (periodo di carenza);
- 90% (cento per cento) della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 5° giorno in poi.

2. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

## CAPO NONO – MENSILITA' AGGIUNTIVE

### Articolo 58 – Tredicesima mensilità

1. In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, le frazioni di mese che superano i 14 (quattordici) giorni saranno considerate mese intero.

2. In caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, la Tredicesima mensilità sarà determinata dalla somma dei ratei mensilmente maturati, rispettivamente, a tempo pieno e a tempo parziale.

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12 (dodici). Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile dei valori di tredicesima, a dicembre si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto a tale data al Lavoratore.

## CAPO DECIMO – TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

### Articolo 59 - Trattamento di fine Rapporto e Previdenza Complementare

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 cod. civ, come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- I rimborsi spese;
- Le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- I compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- I compensi e le maggiorazioni per lavoro supplementare e clausole elastiche;
- L'indennità sostitutiva del preavviso;
- L'indennità sostitutiva di ferie;
- Le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- Le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- Gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del 3° comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

2. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Le anticipazioni del T.F.R. potranno essere richieste dal lavoratore la datore di lavoro ai sensi dell'art. 2120 del codice civile e delle altre disposizioni di legge in merito.

4. Le Parti, condividendo l'importanza che, specialmente con le attuali modeste prospettive della previdenza pubblica, assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo di Previdenza Complementare o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito. A richiesta dell'interessato, il Datore dovrà versare alle scadenze previste gli importi destinati al Fondo di Previdenza Complementare scelto dal Lavoratore.

## CAPO UNDICESIMO – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

### Articolo 60 - Assistenza Sanitaria Integrativa: MUTUA ITALIA ETS

1. I datori di lavoro, in attuazione del presente contratto, dovranno attivare una copertura sanitaria a favore dei propri dipendenti attraverso apposita convenzione da stipulare con la Società Nazionale di Mutuo Soccorso MUTUA ITALIA ETS, struttura sanitaria di emanazione di CONFIMPRESAITALIA e provvederanno al versamento dei contributi di assistenza sanitaria integrativa.

2. I versamenti confluiranno nel Fondo Sanitario Pluriaziendale CAMPA, autorizzato dal Ministero della Salute, che garantirà le prestazioni sanitarie integrative a favore dei dipendenti beneficiari.

La copertura sarà garantita a tutti lavoratori subordinati con contratto a tempo indeterminato con la possibilità di estensione delle prestazioni anche ai familiari.

3. La cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza o licenziamento del dipendente può determinare, a discrezione della Azienda, l'immediata cessazione degli effetti della copertura sanitaria o il suo mantenimento fino al termine del periodo di versamento contributivo.

Con il versamento contributivo anticipato annuale o semestrale, in caso di cessazione della copertura contestuale alla chiusura del rapporto di lavoro, qualora il lavoratore cessato non abbia richiesto nel corso dell'annualità prestazioni sanitarie, i rimanenti ratei mensili della copertura che fossero già stati versati dalla Azienda potranno essere computati al momento dell'iscrizione di eventuali nuovi lavoratori assunti; diversamente l'Azienda dovrà versare il rateo di contributo relativo al nuovo lavoratore subentrato calcolato in ratei mensili dal momento dell'assunzione fino alla fine dell'anno solare o del periodo contributivo semestrale di competenza.

4. La decorrenza dell'assistenza delle Coperture Collettive Aziendali parte il primo giorno del mese successivo a quello del versamento contributivo per tutti i lavoratori dipendenti in attività.

In caso di infortunio accertato dal Pronto Soccorso la decorrenza dell'assistenza sarà immediata. Per Aziende i cui dipendenti già fruivano di altro Piano Sanitario da parte di un altro Fondo/Cassa viene garantita la continuità di copertura assistenziale senza l'applicazione della carenza temporale.

Per i nuovi assunti l'assistenza decorre dal primo giorno del mese successivo a quello del versamento contributivo.

# TITOLO VII– AMBITO DI APPLICAZIONE

## CAPO I - COMMERCIO E SERVIZI

### Articolo 61 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica, a titolo di mera esemplificazione non esaustiva, alle seguenti aziende, anche in forma cooperativa, del settore del Commercio e dei Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

2. Rientrano nel settore "Commercio" vengono le seguenti attività:

- Attività di vendita al minuto, al dettaglio, all'ingrosso in tutti i settori;
- Distribuzione moderna e organizzata;
- Importazione, commercializzazione, assistenza noleggio veicoli;
- Gestori di impianti di distribuzione di carburante;
- Attività di distribuzione di medicinali e prodotti chimico- farmaceutici;
- Ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

3. Nell'ambito del settore "Servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- Servizi alle imprese e alle organizzazioni;
- Servizi generali, logistici e tecnologici;
- Servizi di trasporti;
- Servizi di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale;
- Organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- Parcheggi; autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- Mediatori pubblici e privati;
- Attività di Leasing, recupero crediti, factoring;
- Attività di intermediazione e mediazione bancaria e finanziaria;
- Attività di intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- Agenzie assicurative ed i brokeraggio; attività di garanzia collettiva fidi;
- Servizi di blockchain e criptovalute;
- Agenzie pubblicitarie; concessionarie di pubblicità; aziende di pubblicità; agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; promozione vendite;
- Agenzie fotografiche;
- Servizi di traduzioni e interpretariato (es. scuole di lingue);
- Servizi di pulizia, ad esempio civili, industriali, ospedaliere, domiciliari;
- Servizi di manutenzione, ad esempio aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili;
- Servizi di sanificazione ambientale, di disinfezione, di disinfestazione, di derattizzazione;
- Servizi di pulizia, di manutenzione e servizi analoghi in domicili privati;
- Servizi amministrativi, quali ad esempio gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni;
- Servizi generali, quali ad esempio, facchinaggio, movimentazione interna;
- Servizi di portierato, custodia e vigilanza non armata;
- Servizi di gestione e amministrazione del personale; servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;

- Centri elaborazione dati; servizi di revisione contabile, auditing;
- Servizi di consulenza di direzione e organizzazione aziendale;
- Servizi di design, grafica, progettazione;
- Agenzie di relazioni pubbliche;
- Servizi di animazione di feste e per bambini;
- Società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- Servizi per il tempo libero e la cura della persona: servizi ricreativi per l'infanzia; centri fitness e centri benessere, servizi estetici e di bellezza (estetisti, parrucchieri, saloni di acconciatura e simili);
- Altri servizi alle persone.

## Articolo 62- Classificazione del personale

I lavoratori dipendenti, impiegati e operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 6 (sei) livelli, più il livello dei Quadri.

1. Quadri:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado di elevata capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa.

2. Primo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi. Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino;
- Responsabile punto vendita;
- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale;
- Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- Capo gestore impianti di distribuzione di carburante;
- Responsabile laureato in chimica - farmacia per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- Analista sistemista;
- Product manager;
- Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti

- Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni;
- Responsabile ricerche di mercato;
- Responsabile ufficio studi;
- Responsabile centro estetico/centro massaggi/parrucchiere;
- Responsabile scuola di lingue;
- Responsabile commerciale con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- Specialisti in attività finanziarie;
- Copywriter, art director, producer, media planner, pubblic relation executive;
- Tecnico stampa responsabile;
- Responsabile amministrazione, Formazione e Sviluppo del personale;
- Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
  Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

3. Secondo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

- Impiegato di concetto tecnico/amministrativo;
- Specialista amministrazione e selezione del personale;
- Assistente di Direzione;
- Contabile;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Ispettore;
- Specialista di controllo di qualità;
- Revisore contabile;
- Analista di procedure organizzative;
- Internal auditor;
- Estetista/massaggiatrice specializzata;
- Parrucchiere/barbiere esperto;
- Interprete/traduttore esperto;
- Formatore esperto;
- Cassiere principale;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Consegnatario responsabile di magazzino;
- Agente esterno consegnatario delle merci;

- Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia;
- Propagandista scientifico;
- Addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
- Agente acquisitore nelle aziende di legname;
- Spedizioniere patentato;
- Trasportatore esperto;
- Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- Chimico di laboratorio;
- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- Interprete o traduttore simultaneo;
- Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- Collaudatore;
- Segretario di produzione con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- Programmatore di pubblicità, art-buyer;
- Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- Programmatore analista;
- Programmatore di officina;
- Manutentore polivalente;
- Addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

4.Terzo Livello

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

- Commesso;
- Vetrinista;
- Disegnatore tecnico;
- Insegnante di lingua;
- Estetista;
- Parrucchiere/barbiere;
- Massaggiatore;
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali;
- Addetto alla vendita di autoveicoli;
- Manutentore meccanico, elettrico, autronico, meccatronico, ecc;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico;
- Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico Proiezione;
- Fotografo specializzato e videomaker;
- Operaio specializzato provetto;
- Addetto al controllo del materiale in entrata e uscita;

- Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- Segretario, archivista;
- Contabile e contabile cliente, preventivista;
- Supervisore;
- Consulente finanziario/assicurativo;
- Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati;
- Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura;
- Laminatori, levigatori;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

5.Quarto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

- Cassiere comune;
- Commesso alla vendita al pubblico;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende;
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio;
- Magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Conduttore mezzi pesanti;
- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Massaggiatore;
- Parrucchiere;
- Pittore o disegnatore esecutivo;
- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali;
- Contabile d'ordine;
- Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura;
- Operatore agenzia di mediazione e intermediazione finanziaria;
- Centralinista/assistenza telefonica;
- Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture e altri compiti di ufficio;
- Addetto amministrazione e selezione del personale;
- Organizzatore di eventi;
- Stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- Traduttore;
- Formatore;
- Consulente orientamento professionale;
- Fotografo;

- Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Addetto al collaudo;
- Operatore meccanografico;
- Banconista;
- Pompista specializzato;
- Manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore;
- Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- Addetti al risanamento ambientale;
- Addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

6.Quinto Livello

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

- Addetto compiti semplici di ufficio;
- Fatturista;
- Addetto al controllo delle vendite;
- Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto alle vendite;
- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- Addetto allo sportello/cassa;
- Pratico di laboratorio chimico;
- Tutor attività formative;
- Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- Animatore
- Autista;
- Aiuto magazziniere;
- Aiuto parrucchiere/barbiere;
- Operaio qualificato;
- Operaio manutentore e montatore;
- Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione;
- Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna;
- Portiere, guardiano, sorveglianza non armata;
- Manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

7. Sesto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali

- Imballatore;
- Fattorino;
- Portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- Avvolgitore;
- Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- Conducete di autovetture;
- Aiutante commesso;
- Shampista;
- Addetto al carico e scarico;
- Operai comuni addetti alla reception, servizi copia, segreteria;
- Archivista;
- Operai comuni addetti ad attività semplici di magazzinaggio;
- Operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario;
- Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
- Operai comuni addetti operazioni di trasporto;
- Operai comuni addetti servizi igiene e pulizia;
- Pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore;
- Guardiano;
- Usciere;
- Custode;
- Manovale.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

## Articolo 63 - Operatori di vendita, Viaggiatori

1.Agli effetti del presente contratto si considera:

a) Operatore di vendita di Prima categoria: l'impiegato di Concetto che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2a categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.

b) Operatore di vendita di Seconda categoria: l'impiegato di Concetto assunto stabilmente da una azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico.

All'operatore di vendita potranno essere assegnati anche compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravi alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

2. Fermo restando quanto già previsto dal presente contratto, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere:

a) il periodo di tempo minimo annuale per cui l'azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;

b) eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;

c) i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi;

d) l'ambito operativo provvigionale (zona, prodotti, ecc.) ed i profili provvigionali;

e) i limiti d'uso dell'autovettura aziendale concessa, o di uso e rimborso per l'autovettura personale per motivi di lavoro.

3.L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente contratto, ed una parte variabile, o provvigioni, commisurata al fatturato conseguito dall'Operatore di Vendita.

La retribuzione variabile, o provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello.

Le provvigioni maturate vanno liquidate entro la fine di ogni trimestre. Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del trimestre considerato, l'Azienda invierà all'operatore di vendite il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo, con l'adempimento delle formalità richieste dalle vigenti norme fiscali.

## CAPO II - TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

### Articolo 64 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica, a titolo di mera esemplificazione non esaustiva, alle seguenti aziende, anche in forma cooperativa, del settore del Turismo e dei Pubblici Esercizi.

2. Rientrano nel settore del Turismo le seguenti attività:

- Alberghi, hotel, pensioni, country house, bed and breakfast, affittacamere, ostelli, residence;
- Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta: campeggi, villaggi, stabilimenti balneari;
- Rifugi alpini;
- Imprese viaggi e turismo;

3. Rientrano nel settore dei Pubblici Esercizi le seguenti attività:

- Ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
- Piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina;
- Caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande;
- Chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- Gelaterie, cremerie;
- Negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

- Locali notturni, sale da ballo e similari, sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
- Laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
- Posti di ristoro sulle autostrade, nelle stazioni ferroviarie, aeroportuali, marittime, fluviali, lacunali e piscinali, servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
- Bar aziendali e simili;
- Pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
- Aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- Aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);
- Aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa;
- Ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande.

**Articolo 65– Classificazione del personale**

I lavoratori dipendenti, impiegati e operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 6 (sei) livelli, più il livello dei Quadri

1. Quadri:

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive, che per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- Direttore
- Gerente;
- Responsabile di struttura;
- Responsabile area mense;
- Capo del personale;
- Capo Agenzia (Agenzia di Viaggi) e responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- Responsabile marketing di network di agenzie di viaggio e responsabile sviluppo e assistenza.

2. Primo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- Vice Direttore;
- Direttore servizio mensa;

- Capo cuoco;
- Capo laboratorio pasticceria e gelateria;
- Capo servizio sala;
- Capo servizio catering;
- Capo barista;
- Capo banconiere di pasticceria;
- Capo ricevimento;
- Capo agenzia di Viaggi con autonomia tecnica, amministrativa e di gestione;
- Addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

3. Secondo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Primo barman;
- Capo ufficio catering e supervisore catering;
- Capo cuoco p.e. e ristorazione collettiva
- Capo reparto catering;
- Primo pasticcere;
- Primo portiere;
- Ispettore mensa;
- Responsabile impianti tecnici;
- Coordinatore gestione prenotazioni;
- Responsabile di amministrazione;
- Assistente di direzione;
- Responsabile del controllo di più reparti;
- Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;
- Ispettore;
- Cassiere centrale;
- Interprete;
- Infermiere diplomato;
- Responsabile di servizio o di reparto tecnico;
- Capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;
- Analista - programmatore c.e.d.;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

4.Terzo livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono

lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- Barman unico;
- Sotto capo cuoco;
- Cuoco unico;
- Capo operaio;
- Capo mensa surgelati e/o precotti;
- Assistente o vice o aiuto supervisore catering;
- Maître;
- Dietologo;
- Sommelier;
- Controllo amministrativo;
- Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena;
- Capo assistente bagnanti;
- Istruttore di ginnastica correttiva;
- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;
- Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;
- Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;
- Stenodattilografa in lingue estere;
- Segretario di direzione corrispondente in lingue estere;
- Traduttore e/o corrispondente in lingue estere;
- Cassiere e/o addetto al cambio delle valute;
- Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;

5.Quarto livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- Cuoco capo partita;
- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;
- Barman;
- Gastronomo;
- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;

- Chef de Rang di ristorante;
- Cameriere di ristorante;
- Secondo pasticcere;
- Capo gruppo mensa;
- Gelatiere;
- Pizzaiolo;
- Cassiere centrale;
- Barbiere;
- Parrucchiere;
- Manicure/ pedicure;
- Massaggiatore/Visagista;
- Assistente ai bagnanti
- Istruttore di nuoto con brevetto;
- Segretario;
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- Altri impiegati d'ordine;
- Centralinista lingue estere;
- Conducenti automezzi pesanti;
- Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;
- Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;
- Operatore c.e.d;
- Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;
- Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e - impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;
- Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6.Quinto livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- Cassiere mensa aziendale con funzioni di esazione;
- Secondo cuoco mensa aziendale;
- Cellista surgelati o precotti;
- Terzo pasticcere;
- Dispensiere/Cantiniere;

- Banconiere di gelateria, pasticceria;
- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
- Cameriere bar, tavola calda, self-service;
- Barista;
- Allestitore catering
- Operatore pizza;
- Aiuto parrucchiere;
- Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;
- Magazziniere comune;
- Addetto deposito bagagli;
- Addetto alla sicurezza;
- Guardia giurata;
- Guardiano notturno;
- Centralinista;
- Altri impiegati d'ordine;
- Assistente ai bagnanti;
- Addetto vendita biglietti;
- Guardarobiere non consegnatario;
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
- Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
- Operaio qualificato
  Controllo merci;
- Conducente di automezzi leggeri,
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7.Sesto livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali cioè:

- Addetto al confezionamento di buffet stazione e pasticceria;
- Secondo banconiere pasticceria
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self service;
- Commis di bar (ex aiuto barista);
- Addetto alla stiratura;
- Addetto di lavanderia;
- Guardiano notturno;
- Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;
- Caffettiere non barista;
- Aiutante pista catering;
- Personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- Lavatore catering;
- Caricatore catering;
- Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione;

- Personale di pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;
- Operaio comune;
- Preparatore catering;
- Guardarobiere clienti (vestiarista);
- Bagnino;
- Lavandaio;
- Shampista
- Custode/portiere;
- Addetto alle consegne;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

# TITOLO VIII – RETRIBUZIONE

## Articolo 66 - Trattamento economico contrattuale: definizioni

1. Il trattamento economico contrattuale previsto dal presente CCNL è composto dalle seguenti voci retributive:

1) Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
2) Scatti di Anzianità, per gli aventi diritto;
3) Eventuali superminimi o assegni individuali "Ad Personam";
4) Altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Tale trattamento economico contrattuale, composto negli elementi di cui sopra, rappresenta quindi il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL.

2. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione per i lavoratori a tempo parziale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore convenzionale orario "173".

3. Le Parti, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, sia per gli Impiegati che per Operai assumono quale normale sistema di calcolo la c.d. "mensilizzazione". Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l'invarianza dei risultati economici complessivi.

## CAPO I - COMMERCIO E SERVIZI

### Articolo 67- Trattamento economico contrattuale: Paga Base Nazionale Conglobata

1. Le Parti hanno concordato per i dipendenti del settore Commercio e Servizi la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, da erogare per 13 mensilità annue, già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza e dell'ex E.D.R:

| Livello di inquadramento | Paga Base Nazionale Conglobata Mensile | Paga Base Nazionale giornaliera | Paga Base Nazionale oraria |
|---|---|---|---|
| QUADRO | € 2.684,96 | € 103,26 | € 15,52 |
| 1° | € 2.157,31 | € 82,97 | € 12,47 |
| 2° | € 1.792,28 | € 68,93 | € 10,36 |
| 3° | € 1.582,95 | € 60,88 | € 9,15 |
| 4° | € 1.453,20 | € 55,89 | € 8,40 |
| 5° | € 1.364,97 | € 52,50 | € 7,89 |
| 6° | € 1.271,55 | € 48,90 | € 7,35 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| OPERATORE VENDITA 1 | € 1.487,80 | € 57,22 | €8,60 |
| OPERATORE VENDITA 2 | € 1.306,15 | € 50,23 | € 7,55 |

2. L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al CCNL 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

## Articolo 68 - Scatti di anzianità

1. Per l'anzianità di servizio di almeno due anni senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a tre scatti biennali.

2. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

3. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

| Livello di inquadramento | Scatto di anzianità |
|---|---|
| QUADRO | 25,04 |
| 1° | 22,69 |
| 2° | 21,32 |
| 3° | 20,85 |
| 4° | 20,00 |
| 5° | 19,03 |
| 6° | 18,45 |
| OPERATORE VENDITA 1 | 21,00 |
| OPERATORE VENDITA 2 | 18,69 |

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

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

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

## CAPO II - TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

### Articolo 69-- Trattamento economico contrattuale: Paga Base Nazionale Conglobata

1. Le Parti hanno concordato per i dipendenti del settore Turismo e Pubblici Esercizi la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, da erogare per 13 mensilità annue, già comprensiva dell'Ex Indennità di Contingenza e dell'ex E.D.R:

| Livello di inquadramento | Paga Base Nazionale Conglobata Mensile | Paga Base Nazionale giornaliera | Paga Base Nazionale oraria |
|---|---|---|---|
| QUADRO | 2.684,96 | € 103,26 | € 15,52 |
| 1° | € 2.136,55 | € 82,17 | € 12,35 |
| 2° | € 1.764,60 | € 67,87 | € 10,20 |
| 3° | € 1.572,57 | € 60,48 | € 9,09 |
| 4° | € 1.432,44 | € 55,09 | € 8,28 |
| 5° | € 1.321,72 | € 50,83 | € 7,64 |
| 6° | € 1.271,55 | € 48,90 | € 7,35 |

2. L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al CCNL 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

### Articolo 70 Scatti di anzianità e aumenti periodici

1. Per l'anzianità di servizio di almeno tre anni senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a due scatti triennali.

2. Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

3. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

| Livello di inquadramento | Scatto di anzianità |
|---|---|
| QUADRO | 25,04 |
| 1° | 22,42 |
| 2° | 21,25 |
| 3° | 20,73 |
| 4° | 19,56 |
| 5° | 18,89 |
| 6° | 18,45 |

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

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

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

## CAPO III – LAVORO ORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

### Articolo 71 - Lavoro festivo: maggiorazioni retributive

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

2. In caso di lavoro ordinario festivo diurno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione oraria normale sarà del 5%.

3. Si specifica che le sopra indicate maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o domenicale hanno un'esclusiva natura risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono del tutto ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite come la tredicesima mensilità, per le festività, le ferie, nonché ai fini del calcolo del TFR.

### Articolo 72 - Lavoro notturno: maggiorazioni retributive

1. Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla retribuzione oraria normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione oraria normale sarà del 10%.

2. Per lavoratori notturni le maggiorazioni per lavoro notturno di cui al precedente comma sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino. L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere.

3. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla retribuzione oraria normale.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della retribuzione oraria normale sarà del 15%.

4. Le sopra indicate maggiorazioni per lavoro ordinario notturno e festivo notturno hanno una esclusiva natura risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono del tutto ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite come la tredicesima mensilità, per le festività, le ferie, nonché ai fini del calcolo del TFR.

## CAPO IV – LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

### Articolo 73- Lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

2. Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali, presso la sede della locale dell'azienda.

Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

3. Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro, verranno retribuite con la quota oraria normale della retribuzione e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:

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

4. 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 normale 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.

5. Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico ci cui ai commi precedenti, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

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

### Articolo 74 - Lavoro straordinario notturno e festivo

1. Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione normale e con la maggiorazione del 25% (venticinque per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione.

2. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 23.00 alle 6.00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione normale e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione.

Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

### Articolo 75 - Lavoro supplementare

1. Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso l'azienda.

Il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30% (trenta percento) delle ore di lavoro settimanali concordate e ciò comporta una maggiorazione della retribuzione globale di fatto del 15% (quindici percento), che incide sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Pertanto, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- Contenuto entro il limite del 30% (trenta percento) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- Motivato da ragioni impreviste o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- Richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

2. Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale), il lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore.

Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

## CAPO V - QUADRI

### Articolo 76- Disposizioni normative Quadri

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

2. Al lavoratore inquadrato nella categoria dei quadri sarà corrisposta mensilmente un'indennità di funzione pari ad € 130,00 lordi per 12 mensilità.

3. Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno – come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

4. Per quanto non espressamente disposto nel presente Capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati e le disposizioni in materia di orario di lavoro di cui al presente CCNL.

## TITOLO IX - VARIAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

### Articolo 77 - Trasferimento

1. Il lavoratore può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive. I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) Al lavoratore che non sia capofamiglia:

- Il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- Il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- Il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- Una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea ovvero un rimborso a pié di lista con le modalità indicate nello stesso articolo.

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

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

2. Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

3. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al periodo precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

### Articolo 78 - Trasferta

1.Quando la prestazione lavorativa non coincide con le sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la trasferta con il diritto alla relativa indennità.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e di altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendalmente definite), al lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

a) Rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Lavoratore, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
b) Diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52 della Paga Base Nazionale Mensile, che compensa il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

2.Il Lavoratore, salvo previsione nel contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive e la trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con un preavviso di almeno tre giorni.

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

3.I Lavoratori che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono trasfertisti.

Ai trasfertisti (piazzisti, viaggiatori, autisti, ecc.) oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a) alle condizioni precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'azienda.

## Articolo 79 - Distacco

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

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

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

Per tutto ciò che non è esplicitato nel presente contratto, si fa riferimento alle disposizioni di legge in vigore in materia.

# TITOLO X – APPALTO DI SERVIZI

## Articolo 80 - Appalto di servizi

1.Le Parti convengono che laddove l'azienda intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, ne darà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo informazioni sulle attività conferite in appalto, sulla consistenza numerica dei lavoratori interessati, sul rispettivo orario settimanale, sull'assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale: sull'esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

2. Entro il termine di 15 giorni, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento dell'unicità contrattuale nonché al trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

3. Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

4.. Esperite le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere, l'appaltante utilizzerà solo appaltatori che si impegnino a corrispondere, ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL.

5. Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto sempreché dal libro unico del recedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto.

6. Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

# TITOLO XI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## CAPO I – CODICE DISCIPLINARE

## Articolo 81– Esercizio del potere disciplinare

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

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

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

1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;

2) rimprovero scritto;

3) multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;

5) licenziamento disciplinare.

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

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

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

## Articolo 82- Doveri del lavoratore

1.Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

2.I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

3. Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

## CAPO II – RISOLUZIONE DER RAPPORTO

### Articolo 83– Preavviso

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

2. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono i seguenti:

| Livelli di inquadramento | Giorni di preavviso |
|---|---|
| Quadri | Ottanta |
| Secondo e primo | Sessanta |
| Quarto e terzo | Trenta |
| Sesto e quinto | Quindici |

3. Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

### Articolo 84- Recesso del Datore di lavoro

1.Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dalle nuove disposizioni in materia di licenziamenti individuali e collettivi introdotte dal D.lgs. n. 23 del 2015 (Jobs Act), l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giusta causa" o per "giustificato motivo oggettivo" o "soggettivo".

2. Il recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso) si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 81 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

3.Il recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso) si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo. Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal D.lgs. n. 23 del 2015 (Jobs Act).

4.Il datore di lavoro può recedere per "giusta causa" (senza preavviso) quando si verifichi un inadempimento contrattuale tanto grave da impedire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.).

## Articolo 85- Recesso del Lavoratore e risoluzione consensuale

1. Il lavoratore può dimettersi per giustificato motivo oggettivo, per giusta causa o volontariamente.

Le dimissioni per giustificato motivo oggettivo sono determinate da un grave inadempimento aziendale quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la R.S.A. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi. Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

2.Il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASPI in caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 90 (novanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- Mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- Omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- Aver subito molestie sessuali e/o mobbing;
- In presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- Le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- Lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistono le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile;
- In caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG che, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, oltrepassi i 15 (quindici) giorni.

3. Sia le dimissioni nelle fattispecie sopraindicate, sia le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 e trasmesse attraverso i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS, con l'assistenza dei Patronati, delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilaterale o dai Consulenti del lavoro abilitati (D. Lgs. 185/2016).

## Articolo 86-Risoluzione consensuale

1. La Risoluzione consensuale si ha ogniqualvolta il contratto sia risolto per mutuo consenso delle parti che lo hanno sottoscritto. Le Parti stesse concorderanno la data di effettiva cessazione, la regolamentazione dei termini di preavviso o la definizione della relativa indennità sostitutiva.

2. Ai sensi dell'art. 26 del D.lgs. 151 del 2015 anche per la risoluzione consensuale è necessaria la procedura telematica di cui al precedente articolo, salvo le ipotesi escluse della legge.

3. Qualora la risoluzione consensuale avvenga in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, o con Accordo intervenuto presso la Ispettorato Territoriale del Lavoro o al fine di evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro lavoratore ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione "NASPI".

# TITOLO X – IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

## Articolo 87- Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela

1. L'art. 15, D.lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui in sintesi riportate:

- La valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- La programmazione della prevenzione;
- L'eliminazione dei rischi o la loro riduzione al minimo;
- Il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- La riduzione dei rischi alla fonte;
- La sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- La limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- Il controllo sanitario dei lavoratori;
- L'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- L'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, i dirigenti, i preposti e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- La partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- La partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- La programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- Le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- L'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- Le regolari manutenzioni di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

## Articolo 88 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore

1. Oltre all'obbligo generale di attuare le misure necessarie a tutela della sicurezza dei lavoratori previste dall'art. 2087 cod. civ. le norme vigenti in materia prevedono specifici obblighi in capo al datore di lavoro, al fine di prevenire gli infortuni e garantire la salute sul luogo di lavoro (art. 18 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Datore di lavoro ha i seguenti obblighi che non potrà delegare:

a) La valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento (D.V.R.);
b) La designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- Nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;

- Designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- Nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- Fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. D.P.I.);
- Limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- Richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- Inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- Nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- Adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- Informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- Adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- Astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- Consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- Consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- Elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- Comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- Consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;
- Adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- In caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- Nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D.lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- Aggiornare le misure di prevenzione;
- Comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

**Articolo 89 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi e diritti del Lavoratore**

1.Ogni lavoratore deve: prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D.Lgs. n. 81/2008); contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui

luoghi di lavoro; osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva e individuale; utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza; utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore; segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo; non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro; sottoporsi ai controlli sanitari.

2.Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione. I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Azienda la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.lgs. 81/2008 s.m.i.

A norma dell'art. 37 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i., la formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale di riferimento o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Ente.

3. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.lgs. 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta l'arresto da 2 (due) a 4 (quattro) mesi o l'ammenda.

## Articolo 90 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza

1.Ai sensi dell'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza:

- Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- E' consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- E' consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- E' consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- Riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

- Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- Partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.lgs. 81/2008;
- Avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2.Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza alcuna perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso a dati pertinenti contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze Sindacali.

Le Organizzazioni Sindacali sottoscrittici il presente CCNL si attiveranno per la costituzione in ogni realtà aziendale delle Rappresentanza dei Lavoratori mediante elezione diretta da parte dei Lavoratori stessi, con diritto al voto attivo e passivo di tutti i lavoratori partecipanti che prestino la loro attività a norma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/2008.

Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa. Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

Risulterà eletto il Lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza assoluta degli aventi diritto.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile. Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D.lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori.

Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

## Articolo91- Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori

1. Ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori, mediante loro Rappresentanti della Sicurezza, hanno diritto:

- Di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Di promuovere la ricerca, l'elaborazione, e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

**Articolo 92 -Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni**

1. La violazione delle norme fissate in materia di igiene sul lavoro e per la prevenzione degli infortuni costituiscono, a prescindere dalla circostanza che ne sia derivato o meno un infortunio ai lavoratori, reati (artt. 55 D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

Sono anche previste sanzioni per il Dirigente, il Preposto e per i Lavoratori, per le quali si rinvia al D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

**Articolo 93 –Tutela della Privacy**

1. In materia di tutela della *privacy* le parti firmatarie fanno espresso rinvio alla normativa vigente in materia (D.lgs. 30 giugno 2016. n. 196 e successive modificazioni).

## EFFICACIA, DECORRENZA E DURATA:

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 2020 e scadrà il 31 luglio 2023, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il presente contratto si intenderà comunque tacitamente prorogato anche dopo la scadenza e fino all'effettiva sottoscrizione del rinnovo, nel caso non dovesse essere disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza mediante raccomandata con avviso di ricevimento della controparte.

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che operano nei settori regolamentati dal presente contratto.

Il presente contratto, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le OO.SS. contraenti convengono che CONFIMPRESAITALIA è la parte incaricata alla trasmissione del testo contrattuale al CNEL. Inoltre, copia del presente contratto sarà inviata anche al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati e a tutti gli aventi diritto per legge.

CONFINTESA
TU.C.S.