

Verbale di riunione per firma Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

L'anno 2020, il giorno 22 del mese di dicembre, alle ore 11:00 presso la sede legale in della Federazione Italiana Ristorazione, in sigla / acronimo F.I.R., alla via San Carlo n° 7 in Garbagnate Milanese (MI) si sono riuniti i rappresentanti autorizzati alla firma delle organizzazioni / associazioni sindacali, siano esse per la rappresentanza dei lavoratori che per quelle imprenditoriali,

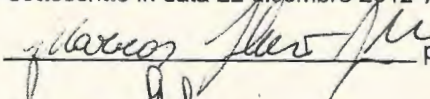
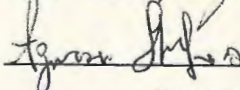
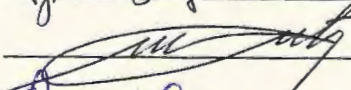
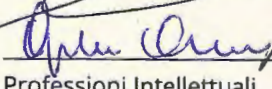
- Glauco Marras, per la Federazione Italiana Ristorazione, quale parte proponente del CCNL -
- Stefano Agnesini, per la Confederazione Imprese Unite per l'Italia, quale parte stipulante del CCNL -
- Antonio Mantovani, per la Confederazione Italiana Autonomia Lavoratori, quale parte stipulante del CCNL -
- Gabriella Ancora, per la Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, quale parte stipulante

Riunitisi nel rispetto delle normative vigenti, nessuna esclusa, per la verifica di quanto riportato nel CCNL proposto, gli stessi convennero alla conclusione di voler procedere alla firma del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, proposto dalla Federazione Italiana Ristorazione, e denominato F.I.R. 2021.

Copia del presente verbale, firmato dagli interessati, sarà inoltrato alle seguenti parti istituzioni a mezzo Posta Elettronica Certificata:

1. Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro -
2. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali -
3. Ministero dello Sviluppo economico -
4. Ministro per i beni e le attività culturali e per il turismo -
5. Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale -
6. Direzione Generale del Lavoro -
7. Direzione Regionale del Lavoro -
8. Direzione Provinciale del Lavoro -
9. Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro -
10. ASSOCIAZIONE NAZIONALE COMUNI ITALIANI

Letto e sottoscritto in data 22 dicembre 2012 % Garbagnate Milanese

-  per la Federazione Italiana Ristorazione
-  per la Conf. Imprese Unite per l'Italia
-  per la Conf. Italiana Autonomia Lavoratori
-  per la Conf. Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Sottoscritto Glauco Marras in qualità di Presidente Nazionale della Federazione Italiana Ristorazione, avente sede legale in Garbagnate Milanese, 20024, alla via San Carlo 7, provincia di Milano con codice fiscale 95235020161, si presta a richiedere al:

1. Presidente del CNEL, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro con sede in Roma 00196 sito in Viale David Lubin N.2, in qualità di organo giuridico deputato alla registrazione e depositaria dell'archivio dei CCNL, di voler registrare, pubblicare e inserire nell'archivio il Contratto Collettivo Nazionale del lavoro che la Federazione Italiana Ristorazione e le altre associazioni di categoria si sono prestate a firmare il nuovo CCNL denominato Nuovo CCNL FIR 2021, di registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, e di farci convocare alle varie sessioni di lavorative o di altro genere;
2. Responsabile del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prendere atto del nuovo CCNL, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, e di farci convocare alle varie sessioni di lavorative o di altro genere;
3. Responsabile del Ministero dello Sviluppo economico addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prenderne atto, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, e di essere convocati alle varie sessioni di lavorative o di altro genere;
4. Responsabile del Ministero per i beni e le attività Culturali e per il Turismo addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prenderne atto, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, e di essere convocati alle varie sessioni di lavorative o di altro genere;
5. Responsabile dell'Istituto Nazionale per la Prevenzione Sociale addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prenderne atto, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, o di altro genere;
6. Responsabile della Direzione Generale del Lavoro addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prenderne atto, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, o di altro genere;
7. Responsabile della Direzione Regionale del Lavoro addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prenderne atto, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, o di altro genere;
8. Responsabile della Provinciale Generale del Lavoro addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prenderne atto, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, o di altro genere;
9. Responsabile dell'Istituto Nazionale Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro addetto alla presa in carico, verifica e registrazione dei contratti collettivi nazionali di prenderne atto, inserirlo e registrare il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro nessuna esclusa e di essere convocati alle varie sessioni di lavorative, nessuna esclusa, o di altro genere;;
10. Responsabile dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani addetto alla presa in carico, di trasmettere il nostro nominativo quale parte sindacale ai vari Comuni italiani per essere convocati a tutte quelle situazioni che riguardano il mondo lavorativo, nessuna esclusa, o di altro genere;;
11. Responsabile della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e di darne comunicazioni a tutti i vari responsabili delle Regioni Italiane per essere convocati a tutte quelle situazioni che riguardano il mondo lavorativo, nessuna esclusa, o di altro genere;
12. al Prefetto di Milano per la trasmissione del nostro nominativo quale parte sindacale e di inserire il nostro nominativo nelle dovute sessioni di lavoro, nessuna esclusa, o di altro genere;

Per eventuali comunicazioni:

indirizzo email info@assofir.it Recapito Telefonico +39 351-9806698

Federazione Italiana Ristorazione
in acronimo F.I.R.
Firma del Legale Rappresentante

Il Sottoscritto Glauco Marras in qualità di Presidente Nazionale della Federazione Italiana Ristorazione, avente sede legale in Garbagnate Milanese, 20024, alla via San Carlo 7, provincia di Milano con codice fiscale 95235020161, si presta a richiedere al Presidente del CNEL, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro con sede in Roma 00196 sito in Viale David Lubin N.2, in qualità di organo giuridico deputato alla registrazione e depositaria dell'archivio dei CCNL, di voler registrare pubblicare e inserire nell'archivio il Contratto Collettivo Nazionale del lavoro che la Federazione Italiana Ristorazione e le altre associazioni di categoria, di seguito elencate, hanno firmato per il quinquennio 2021 - 2025 -

- Glauco Marras, per la Federazione Italiana Ristorazione, quale parte proponente del CCNL - *Marras*
- Stefano Agnesini, per la Confederazione Imprese Unite per l'Italia, quale parte stipulante del CCNL - *Agnesini*
- Antonio Mantovani, per la Confederazione Italiana Autonomia Lavoratori, quale parte stipulante del CCNL - *Mantovani*
- Gabriella Ancora, per la Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali, quale parte stipulante *Gianni Ancora*

Copia della presente è in possesso di ogni rappresentanza firmataria mentre alla Signoria Vostra Illustrissima viene consegnata in triplice copia per gli adempimenti di rito.

Federazione Italiana Ristorazione
in acronimo F.I.R.
Firma del Legale Rappresentante

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

- SETTORE RISTORAZIONE -
- SETTORE RICEZIONE -
- AZIENDE DI PRODUZIONE ALIMENTARE -
- AZIENDE DI TRASFORMAZIONE ALIMENTARE -
- CATERING -
- PASTICCERIE -
- AZIENDE DI STAGIONATURA -
- AZIENDE DI LAVORAZIONE -
- AZIENDE DI COMMERCIALIZZAZIONE DI PRODOTTI ALIMENTARI CON LOGISTICA E NON -
- AZIENDE DI LOGISTICA ALIMENTARE -
- AZIENDE COLLEGATE PER STRUTTURA ALLE ATTIVITÀ DI RICEZIONE TURISTICHE ALBERGHIERE RISTORATIVE E AD OGNI ATTIVITÀ COLLEGATE DIRETTAMENTE O INDIRETTAMENTE AL SETTORE DEL CIBO O DEL FOOD SERVICE NON ESPRESSAMENTE MENZIONATE

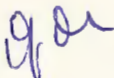
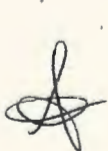
Quinquennio economico e normativo Gennaio 2021 – Dicembre 2025

Il presente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro è depositato presso lo Studio Legale cooperante con la Federazione Italiana Ristorazione la quale ha sede in Garbagnate Milanese, 20024, sita in via San Carlo 7. Del presente documento è vietata la riproduzione totale o parziale o di uno o più punti presenti e riportati nel presente contratto anche andando modificare di fatto ma che riprendano il concetto primario del presente contratto. Chiunque dovesse attuare un comportamento per come sopra riportato sarà perseguito nelle sedi opportune.

Sommario

Dopo un'attenta analisi mercato e ponderate considerazioni viene proposto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore Ristorazione denominato F.I.R. 2021

Detto contratto, da depositarsi copia presso l'archivio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ed una per il Ministero e delle Politiche Sociali è composto da una Premessa, Titoli, articoli, più allegati (A - B) contenenti Tabelle riepilogative, che nel loro insieme costituiscono un corpus inscindibile.



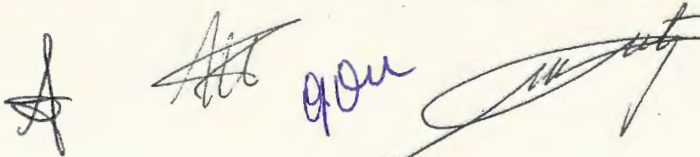
PREMESSO

che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è rivolto ai seguenti settori

1. Ristorazione
2. Alberghiero
3. Catering
4. Aziende del settore Ristorazione in generale
5. Alberghiero in generale
6. Catering in generale
7. Aziende di produzione, trasformazione o commercializzazione di generi alimentari
8. Pastifici freschi o secchi o commercializzazione dei prodotti stessi
9. Panifici
10. Pasticceria
11. Aziende atte alla lavorazione o commercializzazione di carni o prodotti ad essi assimilabili
12. Aziende atte alla lavorazione o commercializzazione di prodotti a base di verdura o frutta o vegetali o ad essi assimilabili o riconducibili
13. Aziende atte alla lavorazione o commercializzazione per il settore ittico
14. Aziende atte alla lavorazione o alla trasformazione o alla stagionatura o alla commercializzazione per il settore del latte di genere animale
15. Aziende terze operanti nel settore produttivo, della trasformazione o commercio alimentare in generale
16. Aziende operanti nel settore oleario, della trasformazione o commercio delle olive
17. Aziende operanti nel settore vitivinicolo, della trasformazione o commercio dell'uva

A quanto sopra riportato si precisa che le aziende operanti in altro reparto, ma sempre facente parte del mondo alimentare o di altro comparto non specificato espressamente in questo contratto ma riconducibile al mondo enogastronomico e che operino anche in forma cooperativa ed il relativo personale dipendente, il presente contratto disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono e rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e che ne rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL tra il Governo e le prossime adesioni di operatività risalenti alle personalità giuridiche delle partite iva

Il presente C.C.N.L. di settore da l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, considerato anche il fondamentale ruolo dei comparti Commercio, Terziario, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo, nel contesto economico-sociale, per il volume del valore prodotto, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata, per la capillare diffusione nel territorio e per lo sviluppo delle economie territoriali. Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, del federalismo, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in



grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale grazie alla semplificazione burocratica attraverso un solo CCNL.

Il presente sistema di relazione sindacale può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Attraverso tale riconoscimento viene dato atto della centralità e della bilateralità, quale elemento fondamentale, per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Occorre pertanto che l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni contributive e fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello venga implementata, resa strutturale e certa, superando sia l'attuale aleatorietà dell'ammissione alla finizione del beneficio, sia la sperequazione nella ripartizione delle risorse tra contrattazione aziendale e governativa.

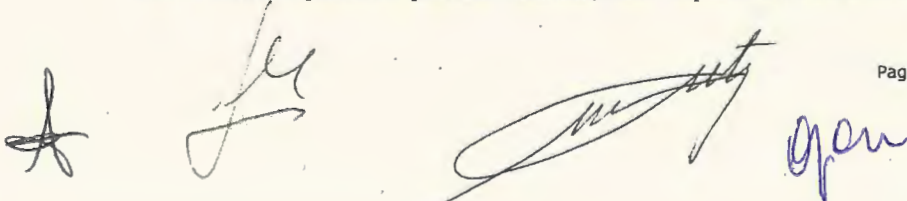
Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità per il Settore della Ristorazione ed affini, in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti allo studio tecnico dell'unificazione, attuando una semplificazione all'iter burocratico per come sopra descritto, dove il presente contratto, come già avvenuto in altri settori (vds metalmeccanici) porterebbe agevolazioni per i dipendenti del Settore Privato delle attività della Ristorazione, Pubblico ed affini che qui di seguito si riporta.

TITOLO I – 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 ed 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 suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso l'individuazione di un monte ore complessivo;
4. 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;
5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica 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;
6. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine;
7. Fermo restando che 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

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - a. fino a n. 1 dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 4 a 5 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 6 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - c. fino a n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
2. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere;
3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.;
4. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro

in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio;

5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento;
7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale;
8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo;
9. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc;
10. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti;
11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo;
12. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 3 - Assemblea

1. Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro;
2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno;

3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite e riguardante il settore produttivo alimentare e non per quanto riguarda il settore ristorativo. In tal caso si deve confermare il servizio all'utente salvo che non si tratti di sciopero nazionale.
4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico;
5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi;
6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro;
7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

Articolo 4 - Referendum

1. Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale;
2. I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata;
3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

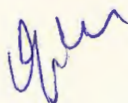
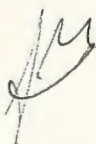
Articolo 5 - Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale nei confronti dei lavoratori a favore dell' OO.SS.
2. La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta.

Articolo 6 - Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello nazionale, anche Federazioni o Associazioni aderenti, autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, possono attivare le contrattazioni solo dopo regolamentazione e riconoscibilità del presente CCNL.

1. Rientrano nell'ambito della contrattazione regionale i seguenti istituti:
 - a. trattamenti retributivi integrativi;
 - b. premi di produzione;
 - c. orario di lavoro;
 - d. flessibilità - banca ore;
 - e. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
 - f. pari opportunità;
 - g. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;



- h. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
 - i. formazione professionale;
 - j. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
 - k. determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 l. 300/70;
 - l. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio;
 - m. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
2. Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:
- a. mensa o buoni pasto per le aziende settore turismo;
 - b. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;
 - c. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
 - d. la determinazione in concreto degli strumenti che permettano l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
 - e. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
 - f. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
 - g. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
 - h. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
 - i. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
 - j. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

TITOLO II – ENTE BILATERALE

Articolo 7 – Ente Nazionale Bilaterale Italiano (EN.BI.F.I.R.)

1. Le Parti concordano di costituire l'Ente Nazionale Bilaterale Italiano in sigla EN.BI.F.I.R., che sarà 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.BI.F.I.R. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Associazioni con apposito Statuto e Regolamento.
3. A tal fine l'EN.BI.F.I.R. attuerà ogni utile iniziativa e in particolare:
 - a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e

- proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
 - c. monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
 - d. elaborazione, progettazione e gestione direttamente o attraverso convenzioni - di proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e. specifiche funzioni di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
 - f. ricezione dalle Organizzazioni Territoriali, di accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
 - g. istituzione e gestione dell'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt. 8, 17 e 18 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;
 - h. ricezione ed elaborazione, ai fini statistici, di dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - i. compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - j. compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - k. funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
 - l. funzioni, in materia di apprendistato, eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - m. funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - n. attuazione di ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
 - o. sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
 - p. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua.
4. EN.BI.F.I.R. svolgerà inoltre, attraverso apposite Commissioni per l'Indirizzo Settoriale, in sigla Com.I.Se., composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di studio-lavoro, apprendistato, contratti a tempo determinato, indeterminato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva;
 5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, EN.BI.F.I.R. disporrà un'apposita Commissione Nazionale per la Certificazione;

6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti a EN.BI.F.I.R. può essere riconosciuto mandato per la ricognizione di eventuali problemi sorti 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. EN.BI.F.I.R. 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. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita Com.I.Se. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.;
8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EN.BI.F.I.R. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione;
9. Gli organi di gestione dell'EN.BI.F.I.R. saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro;
10. La costituzione degli Organismi Paritetici Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'EN.BI.F.I.R. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 8 – Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

1. Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti;
2. A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare, attraverso una costante attività di monitoraggio, anche avvalendosi dei pareri all'uopo formulati dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo;
3. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate esterne la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Articolo 9 - Composizione e sede della Commissione

1. La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

Articolo 10 - Convocazione della Commissione

1. Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione di Conciliazione Nazionale, viene istituita una Segreteria tra le Parti Sociali stipulanti;

2. La convocazione della Commissione di Conciliazione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria;
3. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R o altro mezzo che possa essere riconducibile ad una tracciabilità legale;
4. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte;
5. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 45 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 45 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 360 giorni.

Articolo 11 - Istruttoria e decisione

1. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria;
2. La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate;
3. Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente;
4. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti lesa un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulate da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

TITOLO III – CONTROVERSIE

Articolo 12 – Conciliazione 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 riforma introdotta dalla 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 successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art. 7 della l. 604/66;
3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'EN.BI.F.I.R. Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale - EN.BI.F.I.R.. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza;
 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 13 - Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione

1. La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale - EN.BI.F.I.R. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l' EN.BI.F.I.R. Nazionale.

Articolo 14 - Attivazione della 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.

Articolo 15 - Richiesta del tentativo di conciliazione

1. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se 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.

Articolo 16 - Convocazioni delle parti

1. 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;
2. In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Articolo 17 - Istruttoria

1. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario, anche con più riunioni;
2. 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 18 - Processo 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. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente;
4. 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;
5. 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 19 - Risoluzione bonaria della controversia

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 Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Articolo 20 - Decisioni

- 1) Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 9.

Articolo 21 - 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;
3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Articolo 22 - Risoluzione della lite in via arbitrale

1. Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
 - a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
 - b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
 - c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria;
2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi;
3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

Articolo 23 - Controversie collettive

1. Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali;
2. Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 9.

TITOLO IV - AREA RISTORAZIONE ED AFFINI

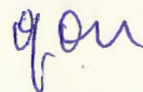
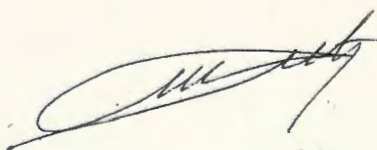
CAPO 1 - SETTORE RISTORAZIONE ED AFFINI

Articolo 24 - Campo di applicazione

1) Ristorazione:

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro del personale dipendente delle aziende sotto elencate:

- Bar;
- Caffè;
- Gelaterie;
- Snack Bar;
- Bottigliere e fiaschetterie;
- Ristoranti;
- Trattorie;
- Osterie;
- Pizzerie;
- Tavole Calde;
- Self-Service;
- Fast-Foods;
- Rosticcerie;
- Paninoteche;
- Friggitorie;
- Locali notturni;
- Sale da Ballo;
- Sale da Gioco;
- Posti di ristoro;
- Spacci aziendali;
- Aziende di ristorazione collettiva;
- Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta: campeggi, villaggi, stabilimenti balneari;
- Imprese viaggi e turismo;
- Alberghi diurni;
- Aziende alberghiere;
- Alberghi;
- Motel;
- Pensioni;
- Locande;
- Affittacamere;
- Ostelli;
- Residence;
- Colonie climatiche;
- Pubblici esercizi di qualunque natura;
- Aziende di produzione, trasformazione o commercializzazione di generi alimentari
- Pastifici freschi o secchi o commercializzazione dei prodotti stessi
- Panifici
- Pasticceria
- Aziende atte alla lavorazione o commercializzazione di carni o prodotti ad essi



assimilabili

- Aziende atte alla lavorazione o commercializzazione di prodotti a base di verdura o frutta o vegetali o ad essi assimilabili o riconducibili
- Aziende atte alla lavorazione o commercializzazione per il settore ittico
- Aziende atte alla lavorazione o alla trasformazione o alla stagionatura o alla commercializzazione per il settore del latte di genere animale
- Aziende terze operanti nel settore produttivo, della trasformazione o commercio alimentare in generale
- Aziende operanti nel settore oleario, della trasformazione o commercio delle olive
- Aziende operanti nel settore vitivinicolo, della trasformazione o commercio dell'uva

Il presente C.C.N.L. si applica agli addetti delle attività commerciali, artigianali o comunque non turistiche svolte all'interno delle strutture ricettive e para-ricettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica.

Il contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

Il presente C.C.N.L. disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di scuola - lavoro, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Articolo 25 - Classificazione del personale

QUADRI

1. In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità;
2. L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente la colpa nello svolgimento delle loro funzioni. Questo per quanto riguarda le imprese e aziende di trasformazione alimentare

Articolo 27 - Classificazione del personale

QUADRI

1. Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive e gestionali che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'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. Per i quadri è prevista una specifica indennità come specificato nell'Allegato A.
- 2.

Profili esemplificativi:

a. DIRETTORE DI PROCESSO/TRASFORMAZIONE / PRODUZIONE

- a. PASTICCERE DI 1° LIVELLO (PASTICCERIA E GELATERIA INDUSTRIALE),
- b. GOURMET DI PASTICCERIA (PASTICCERIA ARTIGIANALE O DI LABORATORIO)
- c. CHEF DI CUCINA
- d. CAPO CUOCO
- e. MAÎTRE

PRIMO LIVELLO

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale, anche presso le singole unità aziendali, o comunque di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda;
2. Profili esemplificativi:
 - a. Vice Direttore;
 - b. Cuoco di 1° livello Superiore relativo ai centri cottura e mense aziendali;
 - c. Primo Capo Servizio, Ispettore Mensa, Responsabile Area
 - d. Capo del personale;
 - e. Economo responsabile del settore acquisti, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
 - f. Responsabile punto vendita (esercizi minori), intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
 - g. Capo zona manutenzione;
 - h. Sovrintendente catering;
 - i. Ispettore amministrativo catena di esercizi;
 - j. Ispettore amministrativo catena di esercizi;
 - k. Assistente Senior di direzione (intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali, ristorante, market, snack bar, servizi, ecc. - di un pubblico esercizio);
 - l. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

1. 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;
2. Profili esemplificativi:
 - b. Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa;
 - c. Capo laboratorio pasticceria (intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti o studenti che operano attraverso il progetto scuola - lavoro);
 - d. Responsabile di amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
 - e. Responsabile impianti tecnici;

- f. Capo cuoco ristorazione collettiva;
- g. Capo contabile;
- h. Operatore o procuratore doganale catering;
- i. Capo ufficio catering;
- j. Supervisore catering;
- m. Gelatiere;
- k. Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar operante in strutture mobili quali navi o treni;
- l. Capo banconiere di pasticceria (intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo punto vendita o reparto annesso al pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori);
- m. Economo o Magazziniere (intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni oppure hub decentrati per il mantenimento e lo stoccaggio di derrate alimentari);
- n. Capo C.E.D.;
- o. Capo servizio Personale;
- p. Capo Cassiere Centrale (intendendosi per tale quel lavoratore che, in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente);
- q. Assistente di Direzione (intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio);
- r. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

1. 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 acquisita 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.
2. Profili esemplificativi:
 - a. Controllo amministrativo;
 - b. Barman unico;
 - c. Sotto capo cuoco;
 - d. Cuoco unico;
 - e. Primo pasticciere;
 - f. Capo operaio;
 - g. Capo mensa, addetto preparazione surgelati o affini, precotti, preparazioni, lavorazione e trasformazione di alimenti in altra tipologia di prodotti alimentari;
 - h. Capo reparto catering;
 - i. Assistente o Vice o aiuto supervisore catering;
 - j. Operaio trasformatore, operaio specializzato, magazziniere consegnatario operaio provetto con qualifiche tecniche, (intendendosi per tale il lavoratore in possesso di

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

conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse); (esempio: un operaio specializzato per impianti elettrici deve rilasciare la conformità dell'impianto, un operatore per impianti di condizionamento deve avere specifica certificazione e può rilasciare la suddetta certificazione (F-GAS)

- k. Maitre (nella nuova qualifica di Maitre, rilasciata dietro attestato di corso professionale effettuato con la Federazione Italiana Ristorazione, confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maitre in subordine ad un capo-servizio e quelli che, in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore);
 - l. Dietologo, questo per quanto riguarda le strutture sanitarie, centri cottura e mense aziendali;
 - m. Sommelier (intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri, oltre ad aver partecipato e superato corso professionali specifici effettuati con associazioni di categoria regolarmente riconosciute pubblicamente o equivalente, che, seppur privato, sia riconosciuto
 - n. Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi): intendendosi per tale colui che, in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;
 - o. Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
 - p. Corrispondente in lingue estere;
 - q. Panettiere in 1^a
 - r. Portiere Diurno;
 - s. Portiere di notte;
 - t. Governante Unica;
 - u. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
3. In via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento e da applicarsi a tutte quelle categorie riportate nella specifica iniziale (vds Allegato C Tabella g);
4. Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EN.BI.F.I.R.;

5. La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time;
6. Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

QUARTO LIVELLO

1. 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.
2. Profili esemplificativi:
 - a. Segretario (intendendosi per tale quel lavoratore che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza);
 - b. Cuoco capo partita;
 - c. Cuoco unico non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che, indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite, assicura il servizio di cucina;
 - d. Gastronomo;
 - e. Barman;
 - f. Factorum;
 - g. Cameriere ai piani;
 - h. Chef de rang;
 - i. Secondo pasticciere;
 - j. Capo gruppo mensa;
 - k. Panettiere in 2^a
 - l. Pizzaiolo, addetto panini;
 - m. Segretaria;
 - n. Altri impiegati d'ordine;
 - o. Centralinista in lingue estere (intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali,
 - p. 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);
 - q. Guardarobiera unica consegnataria;
 - r. Secondo Portiere;
 - s. Seconda Governante;
 - t. Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere, lavapiatti di 1° livello;
 - u. Capo garage;
 - v. Capo giardiniere;
 - w. Addetto fangoterapia;
 - x. Massoterapista;
 - y. Infermiere; (nelle SPA)
 - z. Estetista;
 - aa. Addetta alle acconciature

bb. Istruttore di nuoto con brevetto;

cc. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3. Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C, Tabella g);
4. Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EN.BI.F.I.R.;
5. La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time;
6. Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.
7. Conducente di automezzi pesanti in regime di ATP r non: intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di autocarri per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico superiori a tremilacinquecento chilogrammi col riconoscimento, ove esistano i presupposti, della trasferta per come previsto dalla vigente normativa;

QUINTO LIVELLO

1. 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;
2. Profili esemplificativi:
 - a. Tablottista e marchiere;
 - b. Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
 - c. Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
 - d. Telescrivente;
 - e. Magazziniere comune;
 - f. Centralinista;
 - g. Cellista surgelati o precotti;
 - h. Terzo pasticciere;
 - i. Dattilografo;
 - j. Altri impiegati d'ordine;
 - k. Dispensiere;
 - l. Cantiniere;
 - m. Banconiere di gelateria e/o pasticceria: intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
 - n. Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;

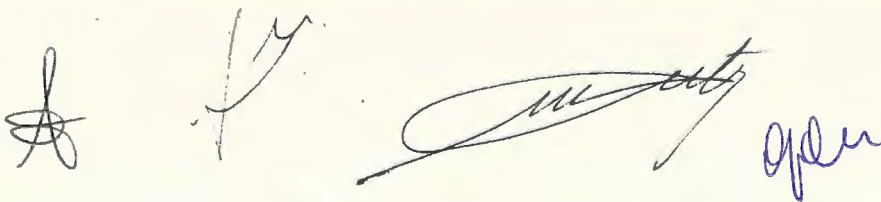
- o. Operaio qualificato: intendendosi per tale il lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
 - p. Carrellista di magazzino o stazione e/o addetto alla vendita di generi vari, sempre derivanti da derrate alimentari o enogastronomici;
 - q. Sfoglina: intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;
 - r. Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
 - s. Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
 - t. Controllo merci;
 - u. Cameriere bar, tavola calda, self-service;
 - v. Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
 - w. Barista;
 - x. Guardarobiera non consegnataria;
 - y. Allestitore catering;
 - z. Autista di pista catering;
 - aa. Secondo cuoco mensa aziendale: intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, provvede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
 - bb. Operatore pizza (intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature);
 - cc. Conducente di automezzi o autocarri leggeri: intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi con il riconoscimento previsto per legge, ove vi siano le relative condizioni, del riconoscimento delletrasferte;
 - dd. Magazziniere menzionato;
 - ee. Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.): intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
 - ff. Giardiniere;
 - gg. Capo Stiratrice, cucitrice, rammendatrice unica;
 - hh. Facchino di notte anche con compiti di controllo e movimento clienti;
 - ii. Cameriere di Ristorante (commis de rang);
 - jj. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
3. Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia

alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C Tabella g);

4. Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EN.BI.F.I.R.;
5. La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time;
6. Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

SESTO LIVELLO SUPER

1. Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità.
2. Profili esemplificativi:
 - a. Commis di cucina, sala, piani e bar, diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
 - b. Addetto servizi mensa: intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;
 - c. Addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
 - d. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.
3. Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello super, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C Tabella g);
4. Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EN.BI.F.I.R.;
5. La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time;
6. Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.



SESTO LIVELLO

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.
2. Profili esemplificativi:
 - a. Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;
 - b. Secondo banconiere pasticceria (intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco);
 - c. Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.);
 - d. Commis di bar-ex aiuto barista (intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di miscela delle bevande alcoliche o superalcoliche);
 - e. Lavandaia;
 - f. Guardiano notturno;
 - g. Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;
 - h. Caffettiere non barista;
 - i. Caricatore catering;
 - j. Aiutante pista catering;
 - k. Preparatore catering;
 - l. Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni o non;
 - m. Addetto portineria;
 - n. Garagista;
 - o. Facchino;
 - p. Cameriera sala e piani;
 - q. Addetto mensa personale;
 - r. Aiuto reparto cure sanitarie;
 - s. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
3. Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C Tabella g);
4. Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EN.BI.F.I.R.;
5. La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time;
6. Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

SETTIMO LIVELLO

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate;
2. Profili esemplificativi:
 - a. Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
 - b. Lavatore catering;
 - c. Conducente di motocicli;
 - d. Guardarobiera clienti (vestiarista);
 - e. Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
 - f. Commissioniere;
 - g. Lavapiatti di 2° livello;
 - h. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
3. Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche con un assegno ad personam riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

Dichiarazione congiunta

Le parti condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali di cui ai precedenti articoli 35 e 36, all'evoluzione del mondo del lavoro e delle mansioni nei settori regolamentati dal presente contratto collettivo, prevedono che, in caso di nuove mansioni, non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti, le imprese o i soggetti di cui alla l. 12/79, possano proporre, alla commissione di cui all'articolo 9 apposita istanza di definizione del nuovo profilo professionale secondo una procedura definita e appositamente regolamentata dalla predetta commissione e integrarle, ove possibile, e farne comunicazione agli organi competenti.

TITOLO V - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 28 - Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - a. ammonizione verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari;
3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi;

4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni;
5. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato;
6. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta;
7. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione;
8. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato;
9. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
10. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione;
11. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste dagli Articolo 21 e ss del presente C.C.N.L.
12. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
 - a. Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
 - b. Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi;
 - c. Multa: vi si incorre per:
 - I. inosservanza dell'orario di lavoro;
 - II. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - III. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - IV. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale EN.BI.F.I.R..

d. Sospensione: vi si incorre per:

- I. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- II. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- III. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;

- IV. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- V. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- VI. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- VII. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- VIII. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- IX. insubordinazione verso i superiori;
- X. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- XI. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
- XII. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.
- e. Licenziamento: il lavoratore potrà incorrere al licenziamento, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
 - I. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
 - II. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - III. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
 - IV. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
 - V. danneggiamento grave al materiale aziendale;
 - VI. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
 - VII. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 - VIII. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
 - IX. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
 - X. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
 - XI. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
 - XII. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
 - XIII. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
 - XIV. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di videosorveglianza aziendale;
 - XV. concorrenza sleale;
 - XVI. grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
 - XVII. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 70 e seguenti del D.lgs. 276/03.

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

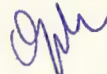
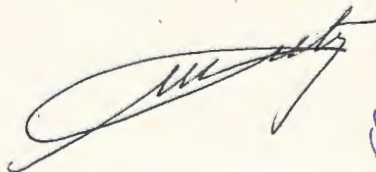
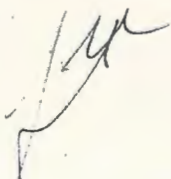
Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Articolo 29 - Assunzione – requisiti per l'accesso

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore;
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - a. la data di assunzione;
 - b. la tipologia e durata del rapporto;
 - c. la durata del periodo di prova;
 - d. la qualifica di inquadramento;
 - e. la mansione specifica di inquadramento;
 - f. la tipologia contrattuale;
 - g. il trattamento economico;
 - h. la sede di assegnazione;
 - i. Formazione;
 - j. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro.
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori;
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o in alternativa dichiarare:
 - a. Certificato di residenza;
 - b. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
 - c. Curriculum Vitae;
 - d. Altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Articolo 30 - Periodo di prova

1. L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso;
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a. quadri e primo livello: 210 giorni;
 - b. secondo e terzo livello: 180 giorni;
 - c. quarto e quinto livello: 150 giorni;
 - d. sesto super, sesto e settimo livello: 90 giorni.
3. I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendo tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
4. Il periodo di prova non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata del periodo di prova convenuto tra le parti;
5. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e



premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 3;

6. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro;
7. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente;
8. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Articolo 31 - Sospensione del lavoro

1. In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione globale di fatto per tutto il periodo della sospensione;
2. La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e scioperi.

Articolo 32 - Anzianità di servizio e passaggi di livello

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato;
2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti;
3. In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel presente C.C.N.L. nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982.
4. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di provenienza;
5. Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari all'1,5% della retribuzione mensile e decorrono dal primo giorno del mese successivo, rispetto al compimento del terzo anno di anzianità di servizio, per un massimo di dieci scatti triennali.

Articolo 33 - Mansioni lavorative e passaggi di livello

1. Mansioni promiscue:
 - a. Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente collegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.
2. Mutamento di mansioni:
 - a. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese;
 - b. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al

livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

- c. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi;
 - d. Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.
3. Passaggi di livello:
- a. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello;
 - b. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito;
 - c. Non sono assorbibili gli scatti di anzianità.

TITOLO VI - APPRENDISTATO

Art 34 - Tipologie contratto di apprendistato

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a. contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
 - b. contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
 - c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.
2. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili. Proprio su questo punto è implicita la figura scuola - lavoro
3. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Articolo 35 - Durata rapporto contrattuale

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'articolo 4, comma 5, del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo

dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Articolo 36 - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto;

Articolo 37 - Proporzioni numerica

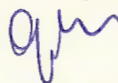
1. In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa;
2. In aziende in cui il numero di dipendenti è superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il $\frac{2}{3}$ dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Articolo 38 - Disciplina del rapporto

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale;
2. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'ente bilaterale EN.BI.F.I.R.;
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto;
4. Le imprese fino a 10 dipendenti non potranno assumere ulteriori apprendisti, qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
5. Nei casi di esclusione di cui al paragrafo precedente, il datore di lavoro può assumere comunque un apprendista.

Articolo 39 - Parere di conformità

Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente bilaterale EN.BI.F.I.R. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.



Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà approvata.

Articolo 40 - Periodo di prova

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

Articolo 41 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno;
2. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata;
3. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione;
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

Articolo 42 - Obblighi del datore di lavoro

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:
 - a. 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;
 - b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
 - d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.
2. Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Articolo 43 - Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:



- a. 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;
 - b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
 - d. 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.
- 2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Articolo 44 - Trattamento normativo

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio;
2. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Articolo 45 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

1. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo";
2. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:
 - a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
 - c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
3. Resta inteso che qualora le parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista;
4. Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Articolo 46 - Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:
 - a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità;
 - b. per i periodi successivi è fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal presente C.C.N.L., si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole;
2. Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di compenso previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una

integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

3. Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria;
4. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova. Viene implicitamente riconosciuta. Come causa lavorativa, la malattia professionale.

Articolo 47 - Infortunio

1. Durante il periodo di infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio;
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:
 - a. 60% per i primi 3 giorni;
 - b. 65% dal 4° al 20° giorno;
 - c. 70% dal 21° giorno in poi.
3. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Articolo 48 - Durata contratto di apprendistato

Settori RISTORAZIONE, ALBERGHIERO E CATERING

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate;
2. Livello d' inquadramento:
 - a. 2° livello 36 mesi;
 - b. 3° livello 36 mesi;
 - c. 4° livello 36 mesi;
 - d. 5° livello 36 mesi;
 - e. 6° livello 24 mesi.

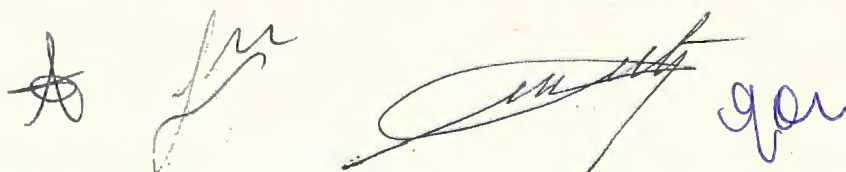
Articolo 49 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al competente Centro per l'Impiego di cui al D.Lgs. 469/1997, anche a mezzo PEC il nominativo degli apprendisti assunti ed il relativo periodo formativo.
2. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare, entro cinque giorni, al competente Centro per l'Impiego, il nominativo degli apprendisti il cui rapporto di apprendistato sia stato trasformato in rapporto a tempo indeterminato.

Articolo 50 - Formazione

A. Durata

1. L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non



inferiore ad 80 ore per i livelli 2° 3°, 70 ore per i livelli 4°e 5°, mentre per il livello 6° l'impegno formativo non dovrà essere inferiore a 60 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato;

2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi;
3. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni
4. Successivi;
5. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B. Contenuti

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale EN.BI.F.I.R., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall'ISFOL;
2. E' prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista;
3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.
4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali così come previsto all'art. 4 del D.Lgs 167/2011 in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
 - a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
 - b. competenze relazionali;
 - c. organizzazione ed economia;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. sicurezza sul lavoro.
5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
 - a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
 - b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
 - d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
 - e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
6. Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali;
7. Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali;
8. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning;
9. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Articolo 51 - Apprendistato in cicli stagionali



1. Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni;
2. Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine;
3. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente articolo 59 lettera A regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista;
4. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra;
5. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti;
6. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Articolo 52 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato

1. La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale.

Articolo 53 - Rinvio alla legge

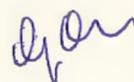
1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.
2. Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposita coda contrattuale.

TITOLO VII - CONTRATTI FLESSIBILI

Capo 1 - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 54 - Requisiti di applicabilità

1. Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui all'Articolo 1 comma 1 del D. Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita in tutti i casi di presenza di esigenze tecniche, produttive, organizzative e sostitutive. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano i seguenti casi:
 - a. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
 - b. punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del



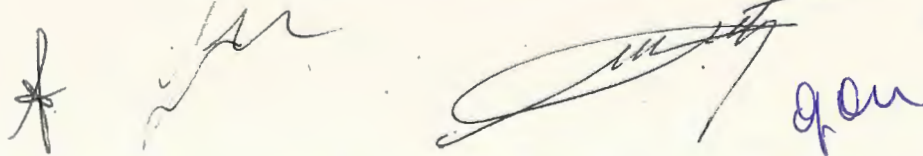
- prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- c. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
 - d. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
 - e. operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
 - f. per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963 e successive modificazioni;
 - g. nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti: ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'Articolo 10 del D. Lgs. n. 368/2001, per "fase di avvio di nuove attività" si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva; si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. n. 218/1978;
 - h. sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione nonché di lavoratori part-time a tempo determinato, assenti per le medesime causali;
 - i. utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
 - j. fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
 - k. sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongono personale ulteriore rispetto a quello in servizio.
2. Il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui all'Articolo 66 (contratto di somministrazione), qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda.

Articolo 55 - Apposizione del termine

1. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne hanno determinato l'adozione.
2. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Articolo 56 - Periodo di Prova

1. E' prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'Articolo 39 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori all'anno, la durata



del periodo di prova sarà pari al 20% della durata di cui all'Articolo 39 per il livello di inquadramento assegnato.

Articolo 57 - Durata e proroghe

1. La durata del contratto a tempo determinato non può superare il periodo previsto dalla normativa

Articolo 58 - Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto a tempo determinato pari al 25% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione delle ragioni sostitutive o dei contratti di durata inferiore ai 2 mesi;
2. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 5 lavoratori nelle singole unità produttive a con meno di 15 dipendenti ovvero n. 8 lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti, in conformità con le deroghe ai sensi di legge;
3. Per le unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti, è possibile in ogni caso procedere alla sottoscrizione complessivamente di contratto a tempo determinato o di somministrazione per un numero massimo di 6 lavoratori.

SOSTITUITO DA

- 1) La durata del contratto a tempo determinato non può superare i 36 mesi. Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 36 mesi lo stesso può essere prorogato - col consenso del lavoratore - per una sola volta sino al raggiungimento del termine massimo di 36 mesi.
- 2) Per i contratti a tempo determinato acausali, di cui al precedente articolo 55 comma 2, la durata, comprensiva della proroga, non potrà eccedere i 12 mesi o quanto previsto dalla vigente normativa.

Articolo 59 - Diritto di precedenza

1. Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni a tempo determinato, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

Articolo 60 - Retribuzione

1. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365 esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine;
2. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.

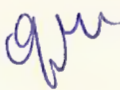
Articolo 61 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

Capo 2 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Articolo 62 - Sfera di applicabilità

1. In applicazione di quanto previsto dall'Articolo 20 comma 4 del D. Lgs n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere stipulato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa. A titolo esemplificativo e non esaustivo si considerano i casi seguenti:
 - a. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
 - b. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
 - c. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
 - d. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
 - e. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
 - f. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct marketing;
 - g. sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi motivo, ad eccezione delle iniziative di diritto di sciopero o stato di agitazione sindacale;
 - h. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
 - i. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
 - j. installazione e collaudo di nuove linee produttive, o apertura di nuovi punti vendita da avviare con start-up aziendale per un massimo di 4 mesi di lavoro;
 - k. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
 - l. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.
2. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui all'Articolo 70 (lavoro a tempo determinato) qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego territorialmente competenti, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda;
3. Ai sensi dell'Articolo 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 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 somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di ammortizzatori sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- c. per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

Articolo 63 - Proporzione numerica

1. Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. La percentuale di cui sopra comprende anche i lavoratori assunti con contratti a termine a causali.

Articolo 64 - Doveri del somministratore e dell'utilizzatore

1. Ai sensi dell'Articolo 23 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
2. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
3. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Articolo 65 - Retribuzione

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:
 - a. all'importo della retribuzione;
 - b. all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - c. all'accesso ai servizi aziendali;
 - d. ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
 - e. ai diritti sindacali previsti dall'Articolo 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

2. In conformità all'Articolo 23 comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'Articolo 13 del suddetto Decreto legislativo;
3. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro - sia a tempo indeterminato sia determinato valgono nei loro confronti le stesse modalità stabilite per le equivalenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato e non, in atto in azienda;
4. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:
 - a. in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
 - b. negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Dichiarazione congiunta

Le Parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003. Fermo restando quanto previsto dall'Articolo 20 comma 3 del D.lgs

- m. 276/2003, le Parti stipulanti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali, l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Capo 3 - DISPOSIZIONI COMUNI

Articolo 66 - Disposizioni comuni ai contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1. In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato;
2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

Articolo 67 - Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione

1. Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente in limite massimo del 25% dell'organico a tempo indeterminato in

forza nell'unità produttiva, fatto salvo che i suddetti contratti vengono stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

2. Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare il suddetto limite, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale Territoriale competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione su elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel silenzio la richiesta si intende accolta;
3. L'Ente Bilaterale Territoriale comunicherà con cadenza annuale all'Ente Bilaterale Nazionale le decisioni adottate ai sensi del presente paragrafo.

Capo 4 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Articolo 68 - Tipologia di lavoro a tempo parziale

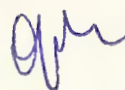
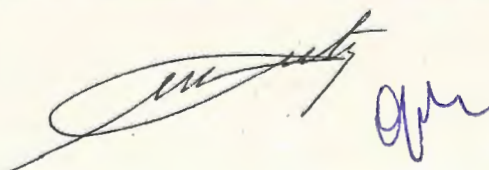

1. In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. n. 276/2003, le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Articolo 69 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa;
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali;
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Articolo 70 - Assunzione

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto;
2. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con



contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'Articolo 38 del presente C.C.N.L..

Articolo 71 - Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare;
2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, ove esistente per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Articolo 72 - Clausole di flessibilità ed elastiche

1. In applicazione di quanto previsto dall'Articolo 2 comma 2 e dall'Articolo 3 commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'Articolo 46 del D. Lgs. n. 276/03, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:
 - a. clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b. clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto;
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva;
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo;
5. Il patto di ammissione alle clausole flessibili e/o elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di denunciare tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano, per il lavoratore, esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali di cui all'Articolo 130 del C.C.N.L. (congedi per gravi motivi familiari) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo. Per poter presentare tale denuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese;
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore;
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole flessibili e/o elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo;
8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione

viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 2% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge;

9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:
 - a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
 - b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
 - c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
10. Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie, dimostrate con idonea documentazione sanitaria;
11. Nei contratti a tempo parziale di tipo verticale e misto, è riconosciuta alle parti contraenti la facoltà di inserire clausole elastiche che permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa non oltre il tetto massimo del 50% della prestazione lavorativa annua concordata.

Articolo 73 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente C.C.N.L., il datore di lavoro, in attuazione dell'Articolo 3 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'Articolo 46 del D. Lgs. n. 276/2003, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:
 - a. prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;
 - b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L.; tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale, dell'orario di lavoro concordato tra le parti;
2. Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto;
3. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare;
4. E' prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura massima del 5% rispetto alla paga base.

Articolo 74 - Retribuzione

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione;
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
 - a. l'importo della retribuzione oraria;

- b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
 - c. la maternità;
 - d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
 - e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - f. l'accesso ai servizi aziendali;
 - g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
 - h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni;
3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Articolo 75 - Periodo di comporta per malattia

1. Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Articolo 76 - Consistenza dell'organico aziendale

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

Articolo 77 - Diritto di precedenza

1. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verifichino le condizioni per la suddetta trasformazione.

Capo 5 - LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

Articolo 78 - Definizione contratto di lavoro intermittente

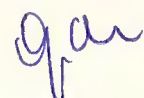
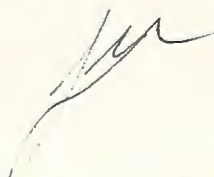
1. Ai sensi degli artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Articolo 79 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa;
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
3. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:
 - a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, 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.

Articolo 80 - Assunzione

- 1) Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:
 - a. Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
 - b. Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c. Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità)
 - d. Indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e. I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
 - f. Le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie al tipo di attività dedotta in contratto;
 - g. Il rinvio alle norme del presente articolo.
- 2) Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata tramite modello apposito a mezzo PEC, o tramite professionista di cui intende avvalersi, all'indirizzo di posta elettronica certificata appositamente creato



attraverso il servizio informatico reso disponibile sul portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it);

- 3) In caso di malfunzionamento del servizio di posta elettronica certificata, per le comunicazioni di cui al precedente comma 2 è ammessa la trasmissione a mezzo fax;
- 4) In caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione il datore di lavoro è tenuto a comunicare a mezzo SMS il codice fiscale del lavoratore;
- 5) In caso di malfunzionamento dei sistemi di cui sopra, la comunicazione di cui al precedente comma 2 potrà essere effettuata, a mezzo fax, da inviare alla competente Direzione Territoriale del lavoro
- 6) Il datore di lavoro ha facoltà di eseguire le comunicazioni di cui sopra anche all'ente Bilaterale EN.BI.F.I.R. territorialmente competente.

Articolo 81 - Indennità di disponibilità

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione;
2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta;
3. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:
 - a. minimo tabellare;
 - b. E.D.R.;
 - c. ratei di tredicesima e premio presenza;
4. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato;
5. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L. e, successivamente, documentando la motivazione;
6. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità;
7. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro;
8. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda;
9. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo al ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'Articolo 36 comma 6 del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata;



10. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali o aziendali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Articolo 82 – Retribuzione

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte;
2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è 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;
3. 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 la suddetta indennità di disponibilità.

Articolo 83 - Consistenza organico aziendale

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

Articolo 84 - Definizione contratto di lavoro ripartito

1. Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

Articolo 85 – Assunzione

1. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
 - a. la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
 - b. il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
 - c. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

2. Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'Articolo 38 del presente C.C.N.L.;
3. Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.

Articolo 86 - Facoltà e obblighi del lavoratore

1. Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati;
2. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto dal paragrafo precedente, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato;
3. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.

Articolo 87 - Impedimento all'esecuzione delle prestazioni contrattuali

1. L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'Articolo 1256 del Codice Civile;
2. Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa;
3. In ogni caso, tenuto conto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.

Articolo 88 - Dimissioni o licenziamento

1. Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del Codice Civile.

Articolo 89 - Periodo di prova

- 1) Il periodo di prova è quello previsto dall'Articolo 39 del presente C.C.N.L.

Articolo 90 - Retribuzione

1. Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized initial 'A'. To its right is another signature. In the center, there is a large, flowing signature. On the far right, there is a signature that appears to be 'oper'.

2. Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

Articolo 91 - Prestazioni supplementari e straordinarie

1. Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati;
2. Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario;
3. A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui all'Articolo 120 del presente C.C.N.L.;
4. Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima mensilità, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, premialità produttive ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Articolo 92 - Disciplina normativa

1. Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina degli artt. 77 e ss del presente C.C.N.L.;
2. Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

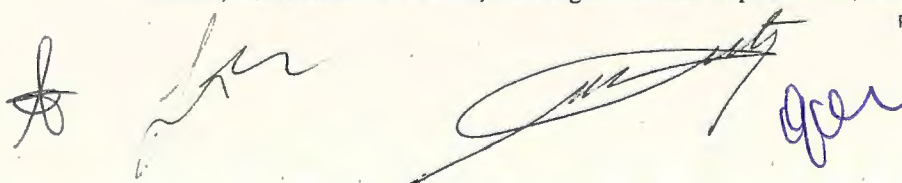
Articolo 93 - Obblighi di informazione

1. Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la R.S.A. e, in mancanza, le OO. SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito;
2. Analoga comunicazione va inoltrata entro il primo trimestre di ogni anno l'Ente Bilaterale territorialmente competente che provvederà a darne comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale.

TITOLO VIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 102 - Normale retribuzione

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - a. paga base nazionale conglobata (Tabella A, D, F, I);
 - b. terzi elementi;
 - c. scatti di anzianità maturati;
 - d. premialità produttiva e altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata;
2. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice stabilito dall'IPCA, in attuazione del nuovo Accordo Interconfederale del 22.01.2009 tra Governo e Parti Sociali, in mancanza di tale dato, sarà erogato un aumento provvisorio, con possibilità



di conguaglio in più o in meno, del 1,5%, sulle paghe in vigore alla data del 24.07.2013.

Articolo 103 - Tipologie di retribuzione

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'Articolo 111 del presente C.C.N.L. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge;
2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione comprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento;
3. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL;
4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168";
5. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore;
6. Le Parti, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, convengono che le aziende con sede, ovvero che operano, in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, ancorché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti, al fine del mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali, applicano il regime retributivo di cui agli allegati B e D; resta inteso che il superiore regime retributivo non è cumulabile con la RPI, retribuzione di primo ingresso.

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano l'opportunità, visti i contenuti di cui al precedente articolo 112 comma 6, di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le relative modalità applicative, provvedendo, occorrendo, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in zone depresse.

Articolo 104 - Paghe base nazionali

1. La determinazione delle paghe base nazionali sono quelle allegate alle lettere A, B, C e D del presente CCNL.

Dichiarazione congiunta

Le parti, vista l'importanza che riveste il presente C.C.N.L. del settore Ristorazione, Alberghiero e Catering, si incontreranno alla scadenza del Triennio economico per gli eventuali adeguamenti Salariali.

Articolo 105 - Assorbimenti

1. A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L.;
2. Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere assorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Articolo 106 - Trattamento personale di vendita a provvigione

1. In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto;
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale conglobata di cui all'Articolo 113 del presente C.C.N.L. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno;
3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto n. 2.

Articolo 107 - Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata di cui all'Articolo 113 del presente C.C.N.L.;
2. L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di acollo delle eventuali differenze.

Articolo 108 - Tredicesima mensilità

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari;
2. Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'Articolo 111, spettante all'atto della corresponsione;
3. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente all'80% della retribuzione.

Articolo 109 - Premio presenza

1. In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in Azienda. Detto premio non potrà essere comunque superiore al 120% della retribuzione mensile applicata. A tal fine per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, l'astensione facoltativa per maternità anche laddove la stessa venga usufruita dal padre lavoratore, i periodi di congedo per formazione. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti ai sensi dell'Articolo 127 del presente C.C.N.L., i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro;
2. Criteri di calcolo del premio presenza:
 - a. Da 0 al 2° giorno di assenza 120 % della retribuzione mensile;
 - b. Dal 3° al 4° giorno di assenza 115 % della retribuzione mensile;
 - c. Dal 5° all'8° giorno di assenza 110 % della retribuzione mensile;
 - d. Dal 9° al 10° giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile;
 - e. Dall'11° al 14° di assenza giorno 80 % della retribuzione mensile;
 - f. A partire dal 15° giorno di assenza 60 % della retribuzione mensile;
1. Non hanno diritto al premio presenza quei lavoratori che, alla data dell'entrata in vigore del presente contratto, già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a di importo pari almeno a quello del premio presenza calcolato sulla base dei criteri fissati dalla suddetta tabella. Qualora la mensilità eccedente risulti di importo inferiore rispetto a quello del premio presenza determinato sulla base del calcolo dei giorni di presenza del lavoratore in Azienda, quest'ultimo avrà diritto a vedersi corrispondere la differenza tra le due diverse forme di retribuzione;
2. Non sono integrabili nel premio presenza i giorni di ferie, gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale e collettivo.

TITOLO IX - ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Articolo 110 - Articolazione dell'orario di lavoro

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi;
2. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero;
3. Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO. SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti;

4. Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli;
5. Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'Articolo 150 del presente contratto;
6. Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali;
7. Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro;
8. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L. all'Articolo 121 punto n. 5 lett. c), d), e);
9. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale;
10. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro;
11. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Articolo 111 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

1. Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare la variazione di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO. SS. firmatarie a livello territoriale potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di cui all'Articolo 119 l'azienda dovrà darne comunicazione alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento;
2. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue;
3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'eccedenza delle ore o frazioni di ore effettivamente lavorate, confluiranno nel monte ore della banca ore a disposizione del lavoratore secondo i termini e le modalità di seguito specificate dal successivo articolo 113;
4. Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte dell'Azienda a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito;
5. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle RSA e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento;
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

Articolo 112 - Lavoro straordinario

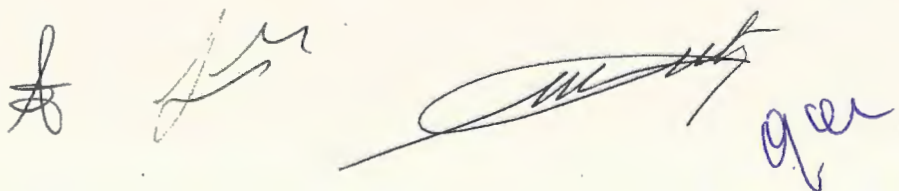
1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'Articolo 119 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario;
2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore;
3. Le parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita ove presente - la R.S.U aziendale, nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore;
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro;
5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:
 - a. lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali) 15%;
 - b. lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale) 20%;
 - c. lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali) 35%;
 - d. lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale) 40%;
 - e. lavoro straordinario festivo 30%;
 - f. lavoro straordinario festivo notturno 50%;
6. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'Articolo 111 del presente C.C.N.L.;
7. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti;
8. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'Articolo 111 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

Articolo 113 - Banca delle ore

1. Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma dell'Articolo 126, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore;
2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.

Articolo 114 - Modalità di fruizione

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione;
2. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta;



3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale;
6. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente;
7. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti;
8. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) di cui agli articoli 126 e 127 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie;
9. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità;
10. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

Articolo 115 - Lavoro notturno

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00;
2. Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'Articolo 111 applicando una maggiorazione pari al 15%;
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'Articolo 112 del presente contratto.

Articolo 116 - Lavoro festivo

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);
 - c. lunedì di Pasqua;
 - d. 25 aprile (Festa della Liberazione);
 - e. 1 maggio (Festa del lavoro);
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - g. 15 agosto (Assunzione);
 - h. 1 novembre (Ognissanti)

- i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - j. 25 dicembre (S. Natale);
 - k. 26 dicembre (S. Stefano);
 - l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro;
 - m. a seconda della stagionalità le giornate non operative in campo agricolo o acquicoltura
2. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'Articolo 121, comma 5, alle lettere d) ed e) del presente contratto;
 3. Resta salvo quanto disposto dal successivo Articolo 126.

TITOLO X - RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

Articolo 117 - Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica;
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi;
3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'Articolo 111, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile;
4. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavora di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare;
5. Qualora una delle festività elencate all'Articolo 125 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n. 2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'Articolo 112 unitamente alla retribuzione mensile.

Articolo 118 - Permessi retribuiti

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare;
2. I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue;
3. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'Articolo 112 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo;
4. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato;

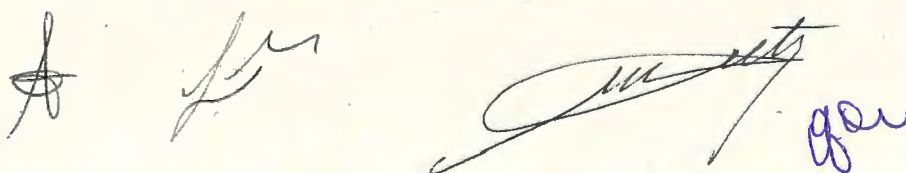
5. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Articolo 119 - Permessi per decesso e gravi infermità

1. In applicazione dell'Articolo 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato;
2. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica;
3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi;
4. Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso;
5. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni;
6. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici;
7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.

Articolo 120 - Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi dell'Articolo 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'Articolo 433 del Codice Civile anche se non



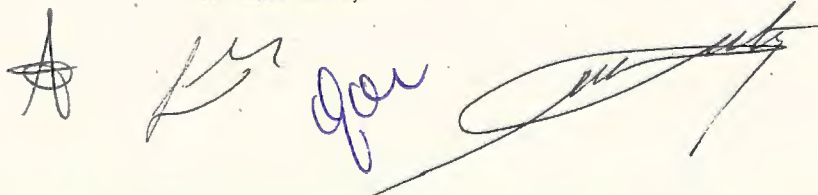
- conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni;
 3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati;
 4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'Articolo 3 del citato Decreto Interministeriale.

Articolo 121 - Astensione obbligatoria per maternità

- 1) Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'integrazione al 80% dell'indennità INPS. Resta salva in capo al datore di lavoro la facoltà di corrispondere al lavoratore il restante 20%;
- 2) È riconosciuto il beneficio di cui ai commi da 24 a 26 dell'art. 4 della legge n. 92 del 2012;
- 3) In riferimento alla legge n. 90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'Articolo 103 del presente contratto.

Articolo 122 - Congedi parentali

1. Ai sensi dell'Articolo 32 del D. Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi otto anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi;
2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva;
4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro;
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto;



6. Ai sensi dell'Articolo 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni;
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni;
8. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato;
9. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Articolo 123 - Congedi e permessi per handicap

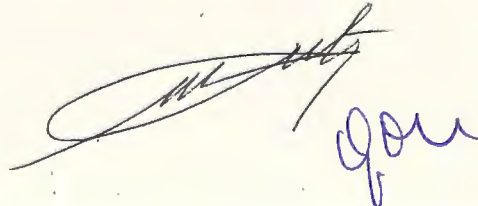

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della Legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000;
3. Ai sensi dell'Articolo 42 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla Legge n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'Articolo 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese;
4. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'Articolo 33 della Legge n. 104/1992 e successive modificazioni.

Articolo 124 - Congedo matrimoniale

1. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario;
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'Articolo 112 del presente contratto.

Articolo 125 - Congedi per formazione

1. Ai sensi dell'Articolo 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro;



2. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione;
3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione;
4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.;
5. Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore;
6. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi;
7. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Articolo 126 - Disciplina della richiesta di congedo

1. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni;
2. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione;
3. Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al paragrafo precedente (Permessi per decesso), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni;
4. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Articolo 127 - Conservazione del posto di lavoro

1. Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Articolo 128 - Risoluzione delle controversie

1. Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustificano la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di Conciliazione competenti a livello territoriale di cui agli artt. 21 e ss del presente C.C.N.L.

Articolo 129 - Diritto allo studio

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea;
2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data;
3. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno;
4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma;
5. Nelle Aziende che occupano da 15 a 25 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno;
6. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del che presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito;
7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre;
8. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove

esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno;

9. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative;
10. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti;
11. E' demandato alle Organizzazioni Sindacali, contraenti, di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, CCNL Commercio, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

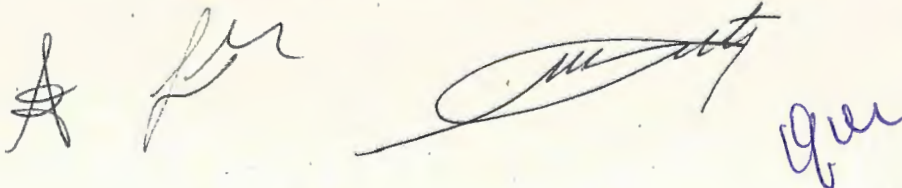
TITOLO XI - FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE ED INFORTUNI

Articolo 130 - Ferie

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi;
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni
3. Lavorativi;
4. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro;
5. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro;
6. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'Articolo 112 del presente contratto;
7. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie;
8. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'Articolo 112 del presente C.C.N.L.

Articolo 131 - Aspettativa

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi;
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a long, flowing signature. On the right, there are two smaller signatures, one in blue ink.

Articolo 132 - Assenze

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale;
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento;
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto n. 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'Articolo 37, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'Articolo 112 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Articolo 133 - Malattia

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità;
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata;
3. Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio qualora sia impiegato in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge n. 283/1962;
4. Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di cui all'Articolo 111 del presente contratto.

Articolo 134 - Obblighi del lavoratore

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali;
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati;
3. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione



sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'Articolo 37. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Articolo 135 - Periodo di comporta

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:
 - a. 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1 gennaio al 31 dicembre successivo) comprensivi del periodo di malattia;
 - b. per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi;
2. Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi;
3. Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie;
4. I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporta e del trattamento economico;
5. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art. 7 della l. 604/66;
6. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso;
7. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità;
8. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento;
9. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Articolo 136 - Aspettativa non retribuita per malattia

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto;
2. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale;
3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente

documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi;

4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa;
5. Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta;
6. Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Articolo 137 - Trattamento economico per malattia e retribuzione

1. Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS;
2. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:
 - a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità;
 - b. al 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno;
 - c. al 100% della retribuzione giornaliera netta per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno;
3. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'Articolo 111 del presente C.C.N.L.;
4. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della L. n. 33/1980;
5. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.;
6. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali;
7. Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'I.N.P.S. e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Articolo 138 - Infortunio

1. Ai sensi dell'Articolo 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'Articolo 111 del presente C.C.N.L.;

2. Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta;
3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge;
4. Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

TITOLO XII - SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Articolo 139 - Attuazione normativa

1. Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e successive modificazioni e del D.Lgs 81/08;
2. Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni e del D.Lgs 81/08, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

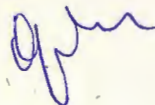
Articolo 140 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS

1. Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70;
2. Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

TITOLO XIII - TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Articolo 141 – Trasferte

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale;
2. In luogo della diaria di cui al comma 1, il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale;
3. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.



Articolo 142 – Trasferimento

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive;
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso non superiore a venti giorni tenuto conto della località di trasferimento;
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento;
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento;
5. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza;
6. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo;
7. In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

TITOLO XIV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 143 – Preavviso

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento;
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente Articolo 29 comma 9 lett. e) (licenziamento);
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	15 giorni	20 giorni	Pag. 68 a 76 20 giorni

4. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario;
5. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia;
6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.;
7. In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni: Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso;
8. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo;
9. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966, n. 604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore;
10. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato;
11. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile;
12. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta;
13. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro;
14. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque,

decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore;

15. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorire la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
16. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile;
17. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni;
18. E' in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo all'ente bilaterale di proprietà o a collegato alla F.I.R., usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Articolo 144 - Trattamento di fine rapporto

1. Determinazione del T.F.R.;
2. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'Articolo 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982;
3. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:
 - a. minimo tabellare conglobato;
 - b. aumenti periodici di anzianità;
 - c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
 - d. salario integrativo aziendale;
 - e. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - f. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
 - g. tredicesima e quattordicesima mensilità;
4. Richiesta di anticipazione;
5. Ai sensi dell'Articolo 2120 del Codice Civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 5 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:
 - a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
6. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di

miglior favore, di cui all'Articolo 4 della Legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - I. l'atto costitutivo della cooperativa;
 - II. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - III. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - IV. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
7. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);
8. Pagamento del trattamento di fine rapporto;
9. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
10. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto;
11. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione congiunta

Le Parti che dovessero aderire, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

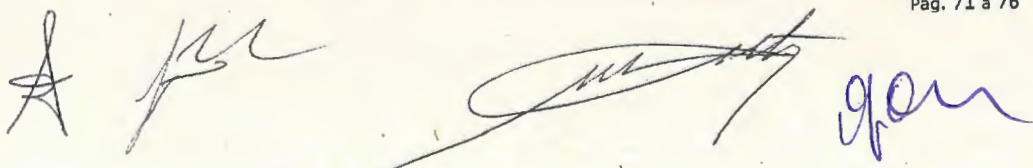
TITOLO XV - AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 145 - Definizione e disciplina

1. Si considerano, secondo il presente contratto, aziende di stagione, le aziende che abbiano, comunque, un periodo di chiusura durante l'anno non inferiore a 3 mesi;
2. La durata massima e consecutiva dell'attività non potrà essere superiore a 9 mesi;
3. Non viene fissato alcun limite di assunzione del personale dipendente in considerazione del carattere stagionale dell'azienda.

Articolo 146 - Costituzione del rapporto di lavoro

1. I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per stagione, ovvero a tempo determinato od a tempo indeterminato. Possono, eventualmente, essere



prorogati per esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale, di un ulteriore periodo pari, come massimo, a quello iniziale, ma non dovrà mai superare 9 mesi.

Articolo 147 - Periodo di prova

1. Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 15 giorni.

Articolo 148 - Preavviso

1. Sia nel caso di licenziamento che di dimissioni il periodo di preavviso è fissato in 15 giorni di calendario.

Articolo 149 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è fissato in 8 ore giornaliere, mentre per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato fino ad un massimo di 10 ore da svolgersi in base alle esigenze dell'azienda in riferimento ai periodi di maggiore intensità lavorativa, sempre in armonia ed in ottemperanza alla normativa vigente;
2. Nel fissare tale durata di lavoro giornaliera si è tenuto conto del fatto che le aziende di stagione non possono, a priori, conoscere l'entità del lavoro da svolgere che è caratterizzata dalle prenotazioni e disdette della clientela, dagli eventi atmosferici, dalle condizioni climatiche, nonché dagli altri eventi che possono, comunque, ripercuotersi sull'attività aziendale;
3. La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate;
4. L'orario per la consumazione dei pasti del lavoratore, (mezzogiorno e sera), delle colazioni (prima mattina, metà mattina e pomeriggio) è di complessive due ore giornaliere, che dovranno essere decurtate dall'orario giornaliero di lavoro.

Articolo 150 - Trattamento economico

1. La paga base è quella indicata nell'Articolo 103 del presente contratto;
2. Per il personale la cui durata di lavoro è di 60 ore settimanali, la quota oraria si ottiene dividendo l'importo per il divisore fisso 208.
- 3.

Articolo 151 - Vitto e alloggio

1. Tutte le aziende potranno provvedere alla somministrazione del vitto e alla fornitura dell'alloggio ai propri dipendenti;
2. Nel caso di concessioni del vitto e dell'alloggio la retribuzione in natura corrispondente sarà determinata ed assoggettata agli Istituti di Legge secondo la vigente normativa.

Articolo 152 - Ferie

1. Tenuto conto delle esigenze aziendali, al dipendente che non ha usufruito del periodo di ferie, durante il periodo stagionale, sarà corrisposta una indennità sostitutiva in aggiunta alla normale retribuzione.

Articolo 153 – Gratifiche

1. Per quanto concerne la tredicesima mensilità essa potrà essere erogata anche in ratei mensili in aggiunta alla normale retribuzione;
2. Nulla è dovuto dal datore di lavoro, in caso di matrimonio, al dipendente di azienda stagionale.

Articolo 154 - Orario di lavoro a tempo parziale

1. Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il lavoro prestato con orario non superiore alle 30 ore.

Articolo 155 - Trattamento di fine rapporto

1. In considerazione della brevità del rapporto di lavoro il T.F.R. verrà corrisposto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

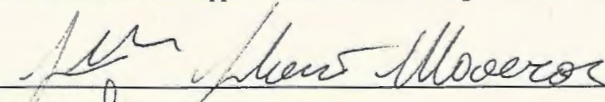
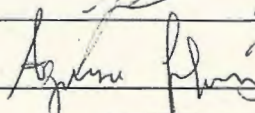
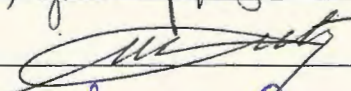
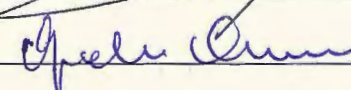
Articolo 156 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

1. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo;
2. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "l'assegno ad personam".

Articolo 156 - Fondo di Solidarietà

1. Le Federazioni, le Confederazioni e le Associazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale, così come previsto dalla L.92/2012 e di regolamentare le funzioni con successivo accordo.

Letto; approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

• 
• 
• 
• 
• _____
• _____
• _____

Aguirre

~~Aguiar~~

Los Hnos. Mares

Queretaro

Retribuzioni Base

Tabella A

Inquadramento retributivo	Paga base e Contingenza	Indennità di funzione	Totale Retribuzione
Quadro 1°	2.289,447	262,84	2.552,28
Quadro 2°	1.964,88	230,00	2.194,88
Quadro 3°	1.764,88	180,00	1.944,88
Primo livello	1.630,42	0,00	1.630,42
Secondo livello	1.464,38	0,00	1.464,38
Terzo livello	1.309,82	0,00	1.309,82
Quarto livello	1.186,94	0,00	1.186,94
Quinto livello	1.111,02	0,00	1.111,02
Sesto livello super	1.038,38	50,00	1.088,38
Sesto livello	1.038,38	0,00	1.038,38
Settimo livello	942,82	0,00	942,82

Tabella B, Ai sensi del presente CCNL è prevista una retribuzione ridotta da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, con le modalità e tempistiche di seguito elencate

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Retribuzione Apprendista 1° anno	Retribuzione Apprendista 2° anno	Retribuzione Apprendista 3° anno
Quadri	1.944,88			
Primo livello	1.630,42			
Secondo livello	1.464,38	1.025,06	1.171,50	1.317,94
Terzo livello	1.309,82	916,87	1.047,85	1.178,83
Quarto livello	1.186,94	830,86	949,56	1.068,25
Quinto livello	1.111,02	777,71	888,81	999,91
Sesto livello	1.088,38	756,87	855,71	
Sesto livello	1.038,38	726,87	830,71	
Settimo livello	942,82			

ALLEGATO B

Settore RISTORAZIONE, ALBERGHIERO E CATERING

Aumenti retributivi

AUMENTI RETRIBUTIVI IN AZIENDE CON REGIME ORDINARIO

Tabella C

Livelli	Decorrenza 01/01/2022	Decorrenza 01/01/2023	Totale aumenti retributivi anni 2022/2024
Q	59,97	61,77	121,74
1	53,86	55,47	109,33
2	49,22	50,70	99,93
3	46,43	47,82	94,24
4	43,81	45,12	88,93
5	41,08	42,32	83,40
6	39,50	40,69	80,19
6S	38,94	40,11	79,06
7	36,49	37,59	74,08

