

**FederPartitelva**

Federazione Nazionale  
di Imprese e Professionisti



**F.I.D.**

Sindacato Autonomo

1

**Contratto Collettivo  
Nazionale di Lavoro per  
commercio, distribuzione, servizi,  
turismo e pubblici esercizi.**

Triennio economico e normativo: 1 ottobre 2020 - 30 settembre 2023

Roma - Giugno 2021



### Costituzione delle Parti

Il giorno 21 del mese di giugno 2021 presso la sede di FederPartiteIva in Roma alla via Alberto Tallone n° 84 si sono riunite le OO.SS. seguenti:

**FederPartiteIva** - rappresentata dal Presidente Nazionale e dagli altri componenti della Presidenza Nazionale -

**Federazione Italiana Dipendenti (in sigla F.I.D.)** - rappresentata dal Segretario Nazionale e dagli altri componenti della Segreteria Nazionale -

per stipulare il C.C.N.L. per il commercio, la distribuzione, i servizi, il turismo e i pubblici esercizi. Pertanto le Parti, nella propria sfera di autonomia, decidono di sottoscrivere il presente denominato "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per commercio, distribuzione, servizi, turismo e pubblici esercizi".

### Parte preliminare

FEDERPARTITEIVA e la F.I.D., mediante la sottoscrizione del presente C.C.N.L., si prefiggono di avviare una efficiente regolazione dei rapporti di lavoro per i dipendenti da una parte e per i datori di lavoro dall'altra che ponga un mercato miglioramento delle erogazioni salariali da vincolare all'utile d'impresa, delle misure di formazione, degli strumenti del welfare e delle politiche attive per il lavoro.

Inoltre le Parti riconoscono il ruolo strategico della contrattazione decentrata di tipo territoriale e aziendale che è resa necessaria per soddisfare le diverse esigenze derivanti dai vari territori del nostro Paese, quelle caratterizzanti i diversi settori e le specificità delle imprese, dei professionisti e dei lavoratori autonomi in generale.

Quest'ultime finalità saranno perseguite anche ricorrendo alla bilateralità per incentivare il welfare di natura aziendale, la formazione dei dipendenti, le politiche attive per il lavoro e quant'altro sia ritenuto necessario per l'accrescimento continuo della produttività e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e dello stato psico-fisico del personale dipendente.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.



## INDICE

### PARTE PRIMA - DISPOSIZIONI E SETTORI

#### TITOLO I - Disposizioni preliminari

Art. 1 - Allineamento contrattuale .....	pag. 8
Art. 2 - Rinvii ad altra contrattazione .....	pag. 8
Art. 3 - Modello contrattuale .....	pag. 8
Art. 4 - Decorrenza e durata .....	pag. 8
Art. 5 - Procedure per la disdetta .....	pag. 8

#### TITOLO II - Settori di competenza

Art. 6 - Commercio, distribuzione e servizi .....	pag. 8
Art. 7 - Turismo e pubblici esercizi .....	pag. 12

### PARTE SECONDA - RELAZIONI SINDACALI

#### TITOLO I - Livelli di contrattazione

Art. 8 - Contrattazione collettiva nazionale .....	pag. 13
Art. 9 - Procedure per il rinnovo .....	pag. 13
Art. 10 - Informazione e consultazione nazionale .....	pag. 13
Art. 11 - Secondo livello di contrattazione .....	pag. 13
Art. 12 - Rinnovo della contrattazione di II° livello .....	pag. 13
Art. 13 - Informazione e consultazione territoriale .....	pag. 14
Art. 14 - Benefici fiscali per accordi di II° livello .....	pag. 14
Art. 15 - Materie delegate agli accordi di II° livello .....	pag. 14
Art. 16 - Gestione dei conflitti .....	pag. 15
Art. 17 - Controversie collettive interpretative .....	pag. 15
Art. 18 - Diritto di sciopero .....	pag. 16
Art. 19 - Contributi di Assistenza Contrattuale (Co.As.Co) .....	pag. 16

#### TITOLO II - Diritti sindacali

Art. 20 - Dirigenti sindacali .....	pag. 16
Art. 21 - R.S.A. Rappresentanze Sindacali Aziendali .....	pag. 16
Art. 22 - Referendum .....	pag. 16
Art. 23 - Assemblea dei lavoratori dipendenti .....	pag. 16
Art. 24 - Trattenute sindacali .....	pag. 17

#### TITOLO III - Diritti individuali

Art. 25 - Divieto di discriminazioni .....	pag. 17
Art. 26 - Azioni positive .....	pag. 17
Art. 27 - Tutela delle convinzioni etico-religiose .....	pag. 17
Art. 28 - Lotta alle discriminazioni .....	pag. 17
Art. 29 - Politiche inclusive .....	pag. 17
Art. 30 - Tutela delle riservatezza (privacy) .....	pag. 17
Art. 31 - Tutela delle condotte personali .....	pag. 17
Art. 32 - Attività di controllo delle condotte .....	pag. 17

#### TITOLO IV - Composizione delle controversie

Art. 33 - Conciliazione in sede sindacale .....	pag. 17
Art. 34 - Rimandi operativi .....	pag. 17
Art. 35 - Risoluzione della lite in via arbitrale .....	pag. 17

### PARTE TERZA - RAPPORTO DI LAVORO

#### TITOLO I - Costituzione del rapporto di lavoro

##### Capo I - Assunzione

Art. 36 - Assunzione e requisiti per l'accesso .....	pag. 18
Art. 37 - Personale per commercio, distribuzione e servizi .....	pag. 18
Art. 38 - Personale per turismo e pubblici esercizi .....	pag. 23
Art. 39 - Lavoratori dipendenti di "primo ingresso" .....	pag. 27
Art. 40 - Regime di reimpiego .....	pag. 28
Art. 41 - Periodo di prova .....	pag. 28
Art. 42 - Anzianità di servizio e passaggi di livello .....	pag. 28
Art. 43 - Mansioni lavorative e passaggi di livello .....	pag. 29

##### Capo II - Retribuzione

Art. 44 - Normale retribuzione .....	pag. 29
Art. 45 - Tipologie di retribuzione .....	pag. 29
Art. 46 - Retribuzione mensile, giornaliera e oraria .....	pag. 29
Art. 47 - Paga base nazionale .....	pag. 30



Art. 48 - Assorbimenti .....	pag. 30
Art. 49 - Trattamento personale di vendita a provvigione .....	pag. 30
Art. 50 - Indennità di cassa e maneggio di denaro .....	pag. 30
Art. 51 - Scatti di competenza .....	pag. 30
Art. 52 - Regime retributivo per le aree svantaggiate .....	pag. 30
Art. 53 - Tredicesima mensilità .....	pag. 31
Art. 54 - Premio presenze .....	pag. 31
<b>Capo III - Orario di lavoro</b>	
Art. 55 - Articolazione dell'orario di lavoro .....	pag. 32
Art. 56 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro .....	pag. 32
Art. 57 - Lavoro straordinario .....	pag. 32
Art. 58 - Lavoro notturno .....	pag. 33
Art. 59 - Lavoro festivo .....	pag. 33
Art. 60 - Banca ore .....	pag. 33
Art. 61 - Modalità di fruizione .....	pag. 33
<b>TITOLO II - Gestione del rapporto di lavoro</b>	
<b>Capo I - Riposi, festività, permessi e congedi</b>	
Art. 62 - Riposi settimanali, festività e riposi settimanali .....	pag. 33
Art. 63 - Permessi retribuiti ROL .....	pag. 33
Art. 64 - Permessi per decesso e grave infermità .....	pag. 34
Art. 65 - Congedi per gravi motivi familiari .....	pag. 34
Art. 66 - Congedo e permessi per handicap .....	pag. 34
Art. 67 - Congedo matrimoniale .....	pag. 35
Art. 68 - Congedo per la formazione .....	pag. 35
Art. 69 - Aspettativa .....	pag. 35
Art. 70 - Diritto allo studio .....	pag. 35
<b>Capo II - Ferie e assenze</b>	
Art. 71 - Ferie .....	pag. 36
Art. 72 - Assenze per forza maggiore .....	pag. 36
<b>Capo III - Genitorialità</b>	
Art. 73 - Astensione obbligatoria per maternità .....	pag. 36
Art. 74 - Astensione obbligatoria per paternità .....	pag. 36
Art. 75 - Congedi parentali .....	pag. 36
Art. 76 - Part time dopo la gravidanza .....	pag. 37
<b>Capo IV - Malattia e infortunio</b>	
Art. 77 - Malattia .....	pag. 37
Art. 78 - Obblighi del dipendente .....	pag. 37
Art. 79 - Periodo di comporta .....	pag. 38
Art. 80 - Malattie oncologiche e altre .....	pag. 38
Art. 81 - Trattamento economico per malattia .....	pag. 38
Art. 82 - Aspettativa non retribuita per malattia .....	pag. 38
Art. 83 - Cessione di ferie per malattia .....	pag. 39
<b>Capo V - Sicurezza e prevenzione</b>	
Art. 84 - Infortunio .....	pag. 39
Art. 85 - Attuazione normativa .....	pag. 39
Art. 86 - Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza .....	pag. 39
Art. 87 - Adempimenti attuativi .....	pag. 39
<b>Capo VI - Trasferte e trasferimenti</b>	
Art. 88 - Trasferte .....	pag. 40
Art. 89 - Trasferimento .....	pag. 40
Art. 90 - Distacco .....	pag. 40
Art. 91 - Reperibilità .....	pag. 40
<b>Capo VII - Gestione disciplinare</b>	
Art. 92 - Diritti del lavoratore dipendente .....	pag. 40
Art. 93 - Doveri del lavoratore dipendente .....	pag. 40
Art. 94 - Divieto di concorrenza .....	pag. 41
Art. 95 - Riservatezza .....	pag. 41
Art. 96 - Provvedimenti disciplinari .....	pag. 41
Art. 97 - Ammonizione verbale .....	pag. 41
Art. 98 - Ammonizione scritta .....	pag. 41
Art. 99 - Multa .....	pag. 41
Art. 100 - Sospensione .....	pag. 42
Art. 101 - Licenziamento disciplinare .....	pag. 42



<b>Capo VIII - Retribuzione accessoria</b>	
Art. 102 - Strumenti retributivi accessori .....	pag. 43
Art. 103 - Area di validità .....	pag. 43
Art. 104 - Indennità sostitutiva del servizio di mensa .....	pag. 43
Art. 105 - Indennità per trasporti urbani .....	pag. 43
<b>TITOLO III - Cessazione del rapporto di lavoro</b>	
Art. 106 - Fattispecie risolutorie .....	pag. 43
Art. 107 - Morte del lavoratore .....	pag. 43
Art. 108 - Dimissioni .....	pag. 43
Art. 109 - Licenziamento per giustificato motivo .....	pag. 43
Art. 110 - licenziamento per giusta causa .....	pag. 44
Art. 111 - Preavviso .....	pag. 44
Art. 112 - Trattamento di fine rapporto TFR .....	pag. 45
Art. 113 - Anticipo TFR .....	pag. 45
Art. 114 - Pagamento del TFR .....	pag. 45
<b>PARTE QUARTA - CONTRATTI ATIPICI</b>	
<b>TITOLO I - Apprendistato</b>	
Art. 115 - Disciplina dell'apprendistato .....	pag. 45
Art. 116 - Forma e durata minima del contratto .....	pag. 45
Art. 117 - Limiti numerici .....	pag. 46
Art. 118 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica .....	pag. 46
Art. 119 - Apprendistato professionalizzante .....	pag. 46
Art. 120 - Apprendistato in cicli stagionali .....	pag. 47
Art. 121 - Apprendistato di alta formazione e ricerca .....	pag. 47
Art. 122 - Disciplina del rapporto .....	pag. 48
Art. 123 - Periodo di prova .....	pag. 48
Art. 124 - Obblighi del datore di lavoro .....	pag. 48
Art. 125 - Doveri dell'apprendista .....	pag. 48
Art. 126 - Trattamento normativo .....	pag. 48
Art. 127 - Livelli di inquadramento e trattamento economico .....	pag. 48
Art. 128 - Malattia dell'apprendista .....	pag. 49
Art. 129 - Infortunio dell'apprendista .....	pag. 49
Art. 130 - Obblighi di comunicazione .....	pag. 49
Art. 131 - Rinvio alla legge .....	pag. 49
<b>TITOLO II - Collaborazioni coordinate e continuative</b>	
Art. 132 - Requisiti di applicabilità .....	pag. 50
Art. 133 - Disciplina del rapporto .....	pag. 50
Art. 134 - Modalità di erogazione della prestazione .....	pag. 50
Art. 135 - Cause di sospensione del rapporto .....	pag. 50
Art. 136 - Durata del rapporto .....	pag. 50
Art. 137 - Compensi .....	pag. 50
Art. 138 - Risoluzione del rapporto .....	pag. 50
Art. 139 - Monitoraggio e certificazione dei contratti .....	pag. 51
<b>TITOLO III - Contratto di somministrazione</b>	
Art. 140 - Sfera di applicabilità .....	pag. 51
<b>TITOLO IV - Lavoro intermittente</b>	
Art. 141 - Definizione contratto intermittente .....	pag. 51
Art. 142 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente .....	pag. 51
Art. 143 - Assunzione .....	pag. 51
Art. 144 - Indennità di disponibilità .....	pag. 52
Art. 145 - Retribuzione .....	pag. 52
<b>TITOLO V - Lavoro a tempo determinato</b>	
Art. 146 - Apposizione del termine .....	pag. 52
Art. 147 - Proroghe e rinnovi .....	pag. 53
Art. 148 - Proporzione numerica .....	pag. 53
Art. 149 - Periodo di prova .....	pag. 53
Art. 150 - Trattamento economico .....	pag. 53
Art. 151 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione .....	pag. 53
Art. 152 - Diritto di precedenza .....	pag. 53
<b>TITOLO VI - Contratto a tempo parziale</b>	
Art. 153 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale .....	pag. 53



Art. 154 - Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale .....	pag. 53
Art. 155 - Clausole elastiche .....	pag. 53
Art. 156 - Prestazioni supplementari e straordinarie .....	pag. 54
Art. 157 - Trattamento economico e normativo .....	pag. 54
Art. 158 - Periodo di comportamento per malattia .....	pag. 54
Art. 159 - Trasformazione del rapporto .....	pag. 55
Art. 160 - Consistenza dell'organico aziendale .....	pag. 55
Art. 161 - Diritto di precedenza .....	pag. 55
Art. 162 - Lavoro agile .....	pag. 55
Art. 163 - Lavoratori extra .....	pag. 55
Art. 164 - Lavoro stagionale .....	pag. 56
<b>PARTE QUINTA - BILATERALITA'</b>	
Art. 165 - Ente Bilaterale Nazionale EB01 .....	pag. 56
Art. 166 - Enti Bilaterali Territoriali .....	pag. 56
Art. 167 - Organismo Paritetico Nazionale EB01 .....	pag. 57
Art. 168 - Commissione di Indirizzo dei CCNL .....	pag. 57
Art. 169 - Commissione di Conciliazione .....	pag. 57
Art. 170 - Commissione di Certificazione .....	pag. 57
Art. 171 - Osservatorio Nazionale sul Lavoro .....	pag. 57
Art. 172 - Osservatori Territoriali sul Lavoro .....	pag. 57
Art. 173 - Funzionamento dell'Ente Bilaterale EB01 .....	pag. 57
Art. 174 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale EB01 .....	pag. 57
Art. 175 - Finanziamento degli Enti Bilaterali Territoriali .....	pag. 58
Art. 176 - Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua .....	pag. 58
Art. 177 - Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria .....	pag. 58
Art. 178 - Fondo per il Welfare .....	pag. 58
<b>PARTE SESTA - POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO</b>	
Art. 179 - Fondo Pensione .....	pag. 58
Art. 180 - Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo .....	pag. 58
Art. 181 - Agenzia per il Lavoro .....	pag. 58
Art. 182 - Disposizioni finali .....	pag. 58
<b>TABELLE RETRIBUTIVE</b> .....	<b>pag. 59</b>



**ALLEGATI:**

- a) tabelle retributive regime ordinario per il commercio, la distribuzione e i servizi;
- b) tabelle retributive regime di primo ingresso e reimpiego per il commercio, la distribuzione e i servizi;
- c) tabelle retributive regime differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate per il commercio, la distribuzione e i servizi;
- d) tabelle retributive regime ordinario per il turismo e i pubblici esercizi;
- e) tabelle retributive regime di primo ingresso e reimpiego per il turismo e i pubblici esercizi;
- f) tabelle retributive regime differenziato per il rilancio delle aree svantaggiate per il turismo e i pubblici esercizi.



**PARTE PRIMA**

**Titolo I - Disposizioni preliminari**

**Art. 1 - Allineamento contrattuale**

Per le imprese che intendono applicare il presente Contratto Collettivo Nazionale ai propri dipendenti, già assunti con altro C.C.N.L., sono previste le seguenti norme inderogabili di allineamento contrattuale: "inquadramento contrattuale" con cui il lavoratore dovrà essere inquadrato secondo l'effettiva mansione; "allineamento retributivo" che permetta ai lavoratori assunti con un altro C.C.N.L. di non ricevere un trattamento economico complessivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto.

**Art. 2 - Rinvii ad altra contrattazione**

Le Parti contraenti rimandano la disciplina di alcune materie che non sono presenti nel presente C.C.N.L. agli accordi integrativi sottoscritti da FEDERPARTITEIVA e dalla F.I.D..

**Art. 3 - Modello contrattuale**

Il presente modello contrattuale è di durata triennale. La stessa durata vige anche per la contrattazione di secondo livello sia territoriale che aziendale.

**Art. 4 - Decorrenza e durata**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - che si applica ai dipendenti delle imprese del commercio, della distribuzione, dei servizi, del turismo e dei pubblici esercizi - decorre dalla data del 1° ottobre 2020 e scade il 30 settembre 2023. Infine le Parti, che hanno sottoscritto il presente contratto, si riuniscono in seguito qualora ritengono di dover adeguare il presente CCNL alla futura evoluzione normativa ed economica del lavoro.

**Art. 5 - Procedure per la disdetta**

Ciascuna Parte contraente del presente C.C.N.L. potrà dare disdetta mediante comunicazione da trasmettere con P.E.C. e/o con raccomandata A/R con un preavviso di sei mesi.

**TITOLO II - Campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è vigente per tutte le imprese costituite sotto qualsiasi forma giuridica, anche in forma cooperativa, operanti in Italia nei settori del commercio, della distribuzione, dei servizi, del turismo e dei pubblici esercizi.

**Art. 6 - Campo di applicazione**

**Commercio, distribuzione e servizi**

**Alimentazione:**

1. Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
2. Commercio a posto fisso e itinerante per i mercati regionali e comunali;
3. Commercio all'ingrosso di generi alimentari;
4. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
5. Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
6. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
7. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;
8. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di formaggi, burro, latte, latticini derivati in genere;
9. Commercio all'ingrosso, al dettaglio e in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
10. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
11. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
12. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
13. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;
14. Commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigianale);
15. Rivendite di pollame e selvaggina;
16. Salumerie, salsamentarie e pizzicherie;
17. Importatori e torrefattori di caffè;



18. Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano - anche in forma esclusiva o prevalente - di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

**Fiori, piante e affini:**

1. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante ornamentali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
2. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di piante aromatiche e officinali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
3. Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti naturali, erboristici e preparati in genere, alimentari e integratori;
4. Produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali ed aromatiche.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano anche in forma esclusiva o prevalente di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

**Merci d'uso e affini:**

1. Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
2. Rivendite e magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;
3. Gestori di impianti di distribuzione carburante;
4. Aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
5. Negozi, grandi magazzini, ogni tipologia di attività svolta in un settore merceologico collegato e diretta all'espletamento di attività commerciali, in relazione agli spazi occupati, svolte anche a seguito di modifiche derivate dalla revisione delle autorizzazioni necessarie;
6. Magazzini a prezzo unico;
7. Elettrodomestici, apparecchi TV, radiofonici, computer e accessori, telefonia fissa e mobile in qualsiasi forma commercializzata anche in rete franchising e impianti di sicurezza;
8. Tessuti di ogni tipologia, maglierie, mercerie, filati, merletti, trine, confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere;
9. Commercianti sarti/e, mode e novità, forniture per sarti di qualsiasi tipologia;
10. Canicerie e affini, busterie, cappellerie, modisterie;
11. Abiti usati, abiti a noleggio, abiti in scambio;
12. Articoli sportivi;
13. Calzature, accessori per calzature;
14. Pelliccerie, pelletterie, guanti, calze, trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;
15. Valigerie, borse e articoli da viaggio, ombrelli, rivettature, corderie e affini;
16. Commercianti in lane e materassi, tappeti, arazzi, tende;
17. Profumerie, bigiotterie e affini;
18. Articoli casalinghi, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, cornici, chincaglierie, specchi e cristalli;
19. Articoli per regalo, giocattoli e oggettistica di ogni tipologia, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri, oggetti e prodotti tipici e/o per turisti, prodotti artistici e dell'artigianato, case di vendita all'asta, articoli per fumatori;
20. Oreficerie e gioiellerie, metalli e pietre preziose naturali o sintetici, perle, argenterie, articoli di orologeria, bigiotteria e accessori;
21. Librai, incluse le rivendite di libri usati o di scambio e le librerie delle case editrici, distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
22. Cartolai, grossisti di cartoleria e cancelleria o dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria, da disegno, commercianti di carta da macero;
23. Ferramenta e coltelli, rivettature e acciaio, metalli non ferrosi, rottami, macchine in genere, articoli di ferro e metalli;
24. Lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della



ceramica;

25. Articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
26. Rivenditori di edizioni musicali;
27. Strumenti musicali;
28. Francobolli per collezione;
29. Mobili e macchine per ufficio;
30. Tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
31. Vaccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi;
32. Lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
33. Pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli, pelli crude, ovine e caprine nazionali, pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria, pelli conciate (suole, tomaie, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria varia, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
34. Armi e munizioni;
35. Ottica e fotografia;
36. Materiale chirurgico e sanitario;
37. Apparecchi scientifici, articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);
38. Autoveicoli, concessionari e commissionari di vendita, importatori ivi compreso il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e riparazioni, cicli e motocicli, ivi compreso l'esercizio del posteggio o noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e riparazioni, parti di ricambio e accessori per auto motocicli pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso petrolio agricolo);
39. Gestori di impianti di distribuzione carburante, aziende distributrici di carburante metano compreso per autotrazione, carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
40. Imprese di riscaldamento;
41. Laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi grès e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti, isolante, materiali da pavimentazione, da rivestimento e impermeabilizzante (mattonelle, marmette, maioliche, piastrelle di cemento e di grès); altri materiali da costruzione.

**Prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici:**

1. Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimici e farmaceutici;
2. Legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, etc.;
3. Rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
4. Prodotti per l'agricoltura quali fertilizzanti, insetticidi, anticrittogamici, materiale enologico, sementi da prato, da giardino, da orto, da cereali, mangimi e pannelli, piante non ornamentali, macchine e attrezzi agricoli ovvero ogni altro prodotto di uso agricolo;
5. Pesi e misure, pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche;
6. Macchine per cucire.

**Auxiliari del commercio e commercio con l'estero:**

1. Agenti e rappresentanti di commercio;
2. Commissionari;
3. Mediatori pubblici e privati;
4. Compagnie di importazione, di esportazione e case per il commercio internazionale, compreso le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;
5. Commercio di autoveicoli, motoveicoli, natanti, imbarcazioni e velivoli di qualsiasi tipologia, alimentazione e cilindrata, anche usati, ivi comprese annesse officine di assistenza, noleggio di veicoli e soccorso stradale;
6. Imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti



con qualsiasi mezzo;

7. Fornitori di enti pubblici e privati, compresi i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio, altro;
8. Stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili, esclusi quelli costituiti da industriali all'interno e al servizio delle proprie aziende;
9. Agenti di commercio preposti da Case commerciali e/o da Società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori.

**Servizi alle imprese, servizi di rete, servizi alle persone:**

1. Agenzie di ricerca e selezione del personale;
2. Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
3. Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
4. Agenzie di intermediazione;
5. Enti di formazione;
6. Servizi di informatica, telematica, robotica;
7. Servizi di revisione contabile, auditing;
8. Imprese di leasing;
9. Recupero crediti e factoring;
10. Consulenza, direzione e organizzazione aziendale;
11. Servizi di gestione e amministrazione del personale;
12. Servizi di gestione fiscale, tributaria ed elaborazione dati;
13. Servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, ivi compreso il lavoro in somministrazione;
14. Agenzie di informazioni commerciali;
15. Ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
16. Servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
17. Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
18. Servizi di progettazione industriale, engineering;
19. Società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
20. Controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
21. Aziende di pubblicità;
22. Concessionarie di pubblicità;
23. Promozione vendite;
24. Agenzie pubblicitarie;
25. Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
26. Agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
27. Agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
28. Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
29. Uffici residence, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;
30. Servizi alle imprese e alle organizzazioni;
31. Servizi fiduciari;
32. Società di carte di credito;
33. Uffici cambi extra bancari;



34. Attività di garanzia collettiva fidi;
35. Aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
36. Buying office;
37. Agenzie brokeraggio;
38. Intermediazione merceologica;
39. Recupero e risanamento ambiente;
40. Altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
41. Agenzie di operazioni doganali;
42. Servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatrice;
43. Servizi di traduzioni e interpretariato;
44. Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
45. Autoscuole;
46. Autorimesse e auto riparatori non artigianali;
47. Aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
48. Agenzie di servizi matrimoniali;
49. Agenzie investigative;
50. Vendita di multiproprietà;
51. Agenzie di scommesse;
52. Servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
53. Altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da enti o società che erogano servizi.

12

**Art. 7 - Campo di applicazione  
Turismo e pubblici esercizi**

1. Bar;
2. Caffè;
3. Gelaterie;
4. Snack Bar;
5. Bottiglierie e fiaschetterie;
6. Ristoranti;
7. Trattorie;
8. Osterie;
9. Pizzerie;
10. Tavole Calde;
11. Self-Service;
12. Fast food;
13. Rosticcerie;
14. Paninoteche;
15. Friggitorie;
16. Locali notturni;
17. Sale da Ballo;
18. Sale da Gioco;
19. Posti di ristoro;



20. Spacci aziendali;
21. Aziende di ristorazione collettiva;
22. Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta: campeggi, villaggi, stabilimenti balneari e agriturismo;
23. Imprese viaggi e turismo;
24. Alberghi diurni;
25. Aziende alberghiere;
26. Alberghi;
27. Motel;
28. Pensioni;
29. Locande;
30. Fittacamere;
31. Ostelli;
32. Residence;
33. Colonie climatiche;
34. Pubblici esercizi di qualunque natura.

## PARTE SECONDA - RELAZIONI SINDACALI

### TITOLO I - Livelli di contrattazione

Le Parti contraenti stabiliscono che i livelli di contrattazione sono due: contrattazione nazionale; contrattazione territoriale e aziendale.

#### Art. 8 - Contrattazione collettiva nazionale

Le Parti sanciscono la validità della contrattazione nazionale e allo stesso tempo riconoscono il ruolo strategico della contrattazione decentrata di tipo territoriale e aziendale che è resa necessaria per soddisfare le diverse esigenze derivanti dai vari territori del nostro Paese, quelle caratterizzanti i diversi settori e le specificità delle imprese, dei professionisti e dei lavoratori autonomi in generale.

#### Art. 9 - Procedure per il rinnovo

L'avvio del rinnovo del CCNL dovrà essere effettuato sei mesi prima della scadenza. Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo l'avvio del rinnovo del CCNL, le Parti si asterranno dall'intraprendere iniziative unilaterali. Il rinnovo del presente CCNL andrà effettuato entro i 120 giorni dalla sua scadenza naturale e in caso di prolungamento delle trattative, oltre la data del 30 settembre 2023, ai dipendenti sarà riconosciuta un'indennità di vacanza contrattuale pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

#### Art. 10 - Informazione e consultazione nazionale

Le Parti si impegnano ad effettuare annualmente una verifica dell'evoluzione normativa ed economica dei settori disciplinati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

#### Art. 11 - Secondo livello di contrattazione

Anche per il tramite di sindacati aderenti, autorizzate dalle OO. SS. firmatarie del presente CCNL, può essere avviata la contrattazione collettiva territoriale e aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli. La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Laddove la contrattazione aziendale o territoriale introduca per i dipendenti riconoscimenti economici come i "premi di produttività", questi dovranno essere vincolati alla produttività e alle altre variabili che misurano l'accrescimento economico e finanziario dell'impresa le quali dovranno essere misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal D.M. del 25 marzo 2016, dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016 e dalle successive modifiche ed integrazioni normative. Qualora, invece, la contrattazione di secondo livello istituisca premi fissi, tali somme non potranno beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dalla legge. Tali premi, disciplinati dalla contrattazione di secondo livello, possono essere totalmente oppure parzialmente sostituite con i servizi di welfare aziendale e non concorrono alla determinazione del calcolo del trattamento di fine rapporto.

#### Art. 12 - Rinnovo della contrattazione di secondo livello

Le trattative per il rinnovo della contrattazione di secondo livello saranno avviate due mesi prima



della scadenza e durante tale periodo, e comunque fino ai due mesi successivi alla scadenza del CCNL o dell'accordo precedente, sarà garantita la gestione ordinaria delle relazioni sindacali tra le Parti.

**Art. 13 - Informazione e consultazione territoriale**

Le relazioni sindacali a livello territoriale e aziendale hanno lo scopo di migliorare il coinvolgimento dei lavoratori dipendenti nelle scelte aziendali.

**Art. 14 - Benefici fiscali per gli accordi di II° livello**

Gli accordi territoriali o aziendali attuati in applicazione del presente CCNL potranno accedere agli sgravi previsti per la contrattazione di secondo livello. Detti accordi dovranno, pena la loro nullità, riguardare solo le materie oggetto di contrattazione che sono previste dal presente CCNL nel successivo articolo.

**Art. 15 - Materie delegate alla contrattazione di II° livello**

Per il tramite della contrattazione aziendale e territoriale è possibile introdurre condizioni contrattuali peggiorative soltanto se sono finalizzate per il superamento di situazioni di gravissime crisi e/o per favorire l'occupazione di aree produttive ritenute strategiche e quella di territori svantaggiati. Possono essere disciplinati dalla contrattazione di II° livello gli istituti previsti dalle legge tra cui:

1. trattamenti retributivi integrativi;
2. premi di produzione;
3. pagamento della tredicesima in ratei mensili;
4. trasformazione della quattordicesima mensilità e/o premio presenze in premi di produttività;
5. diverso trattamento degli aumenti periodici di retribuzione;
6. diverso trattamento delle maggiorazioni retributive per lavoro supplementare e straordinario;
7. indennità sostitutive, retribuzione accessoria e superminimi individuali;
8. politiche retributive finalizzate al superamento di situazioni di crisi, emersione del lavoro irregolare e aumento dei livelli occupazionali;
9. orario di lavoro, flessibilità e banca delle ore;
10. determinazione dei turni feriali;
11. modalità di assegnazioni del carico di lavoro;
12. individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
13. superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di lavoro a tempo parziale;
14. interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
15. intervallo per la consumazione dei pasti;
16. ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
17. distribuzione dei turni di lavoro e degli eventuali riposi compensativi;
18. articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria;
19. istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
20. adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
21. diversa regolamentazione dell'orario annuo complessivo in relazione a specifiche esigenze organizzative e produttive del datore di lavoro;
22. regolamentazione del nastro orario stagionali;
23. pari opportunità - lavoro femminile - conciliazione tempi vita e lavoro;
24. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
25. welfare e assistenza sanitaria integrativa;
26. disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite dell'Ente riconosciuto dalle Parti;
27. determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica



- dei percorsi formativi;
28. diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato relativamente alla durata del rapporto di lavoro, al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati e alla individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato;
  29. diversa regolamentazione della disciplina dell'apprendistato stagionale;
  30. diversa regolamentazione della disciplina dei lavoratori di primo ingresso;
  31. definizione di specifiche misure volte ad agevolare l'inserimento e il reinserimento lavorativo nel mercato del lavoro;
  32. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
  33. regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
  34. mensa o buoni pasto per le aziende del settore turismo;
  35. adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
  36. ridefinizione dei limiti di utilizzo dei contratti a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a tempo determinato;
  37. stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;
  38. interventi mirati ad una diversa organizzazione del lavoro nelle aziende caratterizzate da un'elevata stagionalità, in fase di avvio o operanti in contesti produttivi particolarmente depressi;
  39. definizione di qualifiche esistenti in azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione del CCNL;
  40. eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
  41. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione regionale, provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
  42. tutto quant'altro possa apportare modifiche in senso migliorativo, rispetto alla contrattazione nazionale, per il miglioramento degli ambienti di lavoro e per l'incremento della produttività e dell'occupazione.

#### Art. 16 - Gestione dei conflitti

Onde evitare il ricorso ad azioni che generano ai conflitti le Parti si impegnano a diffondere tra i rispettivi iscritti le procedure di conciliazioni che si differenziano in relazione alla tipologia di vertenza che sono le vertenze o controversie nazionali e le vertenze territoriali e aziendali. **Nel caso delle vertenze nazionali** che riguardano una pluralità di dipendenti si avvia - ad eccezione del caso di licenziamenti collettivi disciplinati dalla Legge n. 223/1991 e s.m.i. - il tentativo di conciliazione tra la sede nazionale di FEDERPARTITEIVA e la sede nazionale della F.I.D. che dura al massimo 30 giorni. Qualora la conciliazione di tipo nazionale non produca effetti le Parti sono libere di agire per tutelare legalmente i propri interessi. **Nel caso delle vertenze territoriali e aziendali**, anche collettive ma circoscritte nell'ambito di una singola regione, le sedi periferiche competenti delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, congiuntamente oppure singolarmente, gestiscono il tentativo di conciliazione che dura 15 giorni. Qualora la conciliazione di tipo territoriale e aziendale non produca effetti le Parti sono libere di agire per tutelare i propri interessi.

#### Art. 17 - Controversie collettive interpretative

Onde evitare il ricorso ad azioni che generano i conflitti e anche per rafforzare e migliorare costantemente le relazioni sindacali tra le OO.SS. firmatarie del presente contratto, le Parti possono



affidare nella eventualità la risoluzione delle controversie collettive alla Commissione di Conciliazione Nazionale che deposita il lodo arbitrale. Se trascorrono 30 giorni senza un accordo, le Parti sono libere di agire legalmente per tutelare il proprio interesse.

#### **Art. 18 - Diritto di sciopero**

Le Parti demandano ad un apposito regolamento la disciplina relative alle modalità di sciopero.

#### **Art.19 - Contributi di Assistenza Contrattuale (Co.As.Co)**

I datori di lavoro, che applicano il presente contratto, sono obbligati a versare mensilmente i Contributi di Assistenza Contrattuale (in sigla Co.As.Co.) e, pertanto, coloro che omettono tale versamento mensile non potranno avvalersi dei benefici economici e normativi derivanti dallo stesso CCNL. L'importo del presente contributo mensile, che è fissato in determinati importi fissi per ogni prestatore di lavoro, potranno essere successivamente modificati con apposito regolamento di FEDERPARTITEIVA.

### **TITOLO III - Diritti sindacali**

#### **Art. 20 - Dirigenti sindacali**

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i dipendenti che fanno parte: 1) di organi direttivi nazionali e territoriali della FID; 2) di R.S.A. ossia delle Rappresentanze Sindacali Aziendali appartenenti alla FID. La F.I.D. è tenuta a comunicare per iscritto, anche mediante P.E.C., all'impresa e a FEDERPARTITEIVA i nominativi dei lavoratori dipendenti eletti oppure nominati come dirigenti sindacali di cui al punto 1) e 2). I dirigenti sindacali di cui al punto 1) hanno diritto ad un massimo di 75 ore annue di permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni dei rispettivi organi direttivi di appartenenza. L'eventuale licenziamento oppure l'eventuale trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con la 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. Il mandato di dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

#### **Art. 21 - R.S.A. Rappresentanze Sindacali Aziendali**

Sono da considerarsi Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) i gruppi di lavoratori dipendenti regolarmente eletti che fanno parte delle delegazioni aziendali della FID e delle delegazioni di quelle OO.SS. che successivamente saranno riconosciute anch'esse come Parti del presente CCNL. Le Parti stabiliscono che anche nelle imprese con meno di 16 dipendenti si possono costituire le Rappresentanze Sindacali Aziendali. I componenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione alle trattative sindacali o ai 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 per tramite della FID. 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: a) n. 1 dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano fino a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; b) n. 2 dirigenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; c) n. 4 dirigenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) e a due ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a). A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere. Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.. 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 dipendenti. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'impresa.

#### **Art. 22 - Referendum**

Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum per le questioni generali e/o per quelle di categorie. I referendum sono indetti dalla R.S.A. a cui partecipano tutti i dipendenti. Le modalità per lo svolgimento dei referendum sono stabilite in uno specifico Accordo Interconfederale.

#### **Art. 23 - Assemblea dei lavoratori dipendenti**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalla FID sulle questioni di interesse generale e/o di categoria. Le riunioni si terranno presso in un locale messo a disposizione dal datore di lavoro. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo onde evitare problematiche organizzative e con l'indicazione dell'ordine del giorno. 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. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato con l'impresa. A queste assemblee possono partecipare anche i dirigenti esterni della FID e di tale circostanza va informata l'impresa. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.



**Art. 24 - Trattenute sindacali**

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore della FID a fronte della presentazione da parte dei lavoratori dipendenti di specifica delega autorizzativa. Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta. Le disdette vanno inviate dal lavoratore dipendente all'impresa che rilascerà apposita ricevuta.

**TITOLO IV - Diritti individuali**

**Art. 25 - Divieto di discriminazioni**

E' fatto espresso divieto di eseguire ogni tipo di discriminazione nei luoghi di lavoro.

**Art. 26 - Azioni positive**

Ai sensi del precedente articolo le Parti si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

**Art. 27 - Tutela delle convinzioni etico-religiose**

Nel rispetto delle esigenze produttive e lavorative le imprese opereranno per evitare che i propri dipendenti si trovino in difficoltà personale per il sopravvenuto contrasto tra le proprie convinzioni etico-religiose e le disposizioni di servizio.

**Art. 28 - Lotta alle discriminazioni**

E' fatto obbligo di contrastare qualsiasi prassi lavorativa che possa essere usata a pretesto per una qualsiasi situazione di discriminazione sulla assegnazione di mansioni ed incarichi. Ogni eventuale attività, considerata di minore attrattività rispetto ad altre previste per lo stesso livello di inquadramento, andrà assegnata a rotazione a tutti i lavoratori.

**Art. 29 - Politiche inclusive**

Le Parti affidano all'Ente Bilaterale la gestione delle politiche di inclusione al lavoro.

**Art. 30 - Tutela della riservatezza (privacy)**

Le imprese dovranno, nel pieno rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati sensibili, evitare qualsiasi accesso non autorizzato ai dati sensibili dei propri dipendenti. Eventuale deroga viene concessa nei soli casi previsti dalle norme italiane come ad esempio l'installazione dei dispositivi di videosorveglianza, autorizzata preventivamente dalla sede competente dell'Ispettorato del Lavoro oppure mediante l'accordo tra R.S.A. e datore di lavoro, collocate per esigenze di sicurezza sul lavoro e/o per la tutela del patrimonio aziendale.

**Art. 31 - Tutela delle condotte personali**

Le imprese evitano di procedere alla raccolta informatica di ulteriori dati che possano essere utilizzati, anche in modalità involontaria, per definire gli stili di condotta personale dei diversi lavoratori subordinati.

**Art. 32 - Attività di controllo delle condotte**

Le disposizioni previste a tutela dei lavoratori dipendenti non comporta il venir meno dell'attività di controllo da parte dell'impresa sui lavoratori come definita dalla Legge n. 300/1970 e dal D.Lgs. n. 151/2015.

**TITOLO V - Composizione delle Controversie**

**Art. 33 - Conciliazione in sede sindacale**

Le Parti concordano che qualora nel rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale.

**Art. 34 - Rimandi operativi in riferimento alla conciliazione in sede sindacale**

Ai sensi dell'articolo precedente le Parti demandano ad un apposito regolamento per disciplinare la risoluzione delle controversie in seno all'Ente Bilaterale.

**Art. 35 - Risoluzione della lite in via arbitrale**

Le Parti stabiliscono che per la risoluzione della lite la parte prestatoriale e quella datoriale possono ricorrere all'istituto previsto dall'art. 412 C.p.c..

PARTE TERZA - RAPPORTO DI LAVORO



**TITOLO I - Costituzione del rapporto di lavoro**

**Capo I - Assunzione**

**Art. 36 - Assunzione e requisiti per l'accesso**

L'assunzione sarà effettuata secondo le legge in vigore.

**Art. 37 - Personale per commercio, distribuzione e servizi**

**QUADRI**

Al sensi della 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. Al dipendente inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 180,00 lordi per 12 mensilità. L'impresa è tenuta ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

**PRIMO LIVELLO**

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

1. Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
2. Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o negozio;
3. Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. Analista sistemista;
5. Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. Copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. Art director nelle agenzie di pubblicità;
14. Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
15. Account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. Media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. Research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. Product manager;
21. Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
22. Esperto di sviluppo organizzativo;



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

#### SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono funzioni operativamente autonome di controllo e di coordinamento.

Profili esemplificativi:

1. Cassiere principale che sovrintenda più casse;
2. Propagandista scientifico;
3. Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
4. Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
5. Segretario di direzione con mansioni di concetto;
6. Consegnatario responsabile di magazzino;
7. Estimatore nelle aziende di arte e antichità;
8. Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
9. Capitano di rimorchiatore;
10. Chimico di laboratorio;
11. Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
12. Corrispondente di concetto con conoscenza di lingue estere;
13. Interprete o traduttore;
14. Collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
15. Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
16. Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
17. Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
18. Programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
19. Art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
20. Organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
21. Visualizer nelle agenzie di pubblicità;
22. Assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
23. Assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
24. Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
25. Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
26. Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
27. Supervisore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
28. Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato;
29. Assistente del product manager;
30. Internal auditor;
31. EDP auditor;
32. Specialista di controllo di qualità; gg) Revisore contabile;
33. Contabile con mansioni di concetto;
34. Ispettore;
35. Analista di procedure organizzative;
36. Capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione. Svolge inoltre le normali mansioni di pompista



specializzato;

37. Programmatore analista;

38. Programmatore di officina è il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti e ossia coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;

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

#### TERZO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

1. Disegnatore tecnico;
2. Figurinista;
3. Vetrinista;
4. Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
5. Commesso stimatore di gioielleria;
6. Commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
7. Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare, nell'ambito delle proprie mansioni, l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico, anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
8. Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
9. Operaio specializzato provetto;
10. Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: è il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano le delibera funzionale;
11. Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV, tecnico proiezione;
12. Addetto all'accettazione clienti nelle agenzie di raccolta pubblicitaria;
13. Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
14. Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
15. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
16. Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
17. Addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
18. Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
19. Steno-dattilografo in lingue estere;
20. Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140 del R.D. n. 1265/1934, ottico patentato a norma degli artt. 30,31, 32 del R.D. n. 1334/1928;
21. Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
22. Tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore è il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di



- elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
23. Macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, discossatura, sfasatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
  24. Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizione di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
  25. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche. Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Profili esemplificativi:

1. Contabile d'ordine;
2. Cassiere comune;
3. Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
4. Astatore;
5. Operatore meccanografico;
6. Addetto alla vendita al pubblico, commesso/a;
7. Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
8. Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci);
9. Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
10. Banconista di spacci di carne e salumi;
11. Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
12. Allestitore esecutivo di vetrine e display;
13. Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
14. Addetto a mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
15. Stenodattilografo;
16. Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
17. Indossatrice;
18. Estetista, anche con funzioni di vendita;
19. Pittore o disegnatore esecutivo;
20. Addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
21. Operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
22. Addetto alle variazioni dei servizi diffusionali nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
23. Operaio specializzato;
24. Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro acciai, metalli non ferrosi e rottami: Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione nei sistemi informatici;
25. Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
26. Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. Addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28. Pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita, attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utente; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro, fornisce informazioni ed assistenza;
29. Autotrenista conducente di automezzi pesanti;
30. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste



semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

1. Aiuto-commesso o aiuto-banconista;
2. Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari), addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio);
3. Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
4. Addetto al centralino telefonico;
5. Conducente di autovetture;
6. Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
7. Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
8. Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
9. Addetto al controllo e alla verifica delle merci;
10. Fatturista;
11. Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
12. Addetto al controllo delle vendite;
13. Addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
14. Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
15. Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
16. Preparatore di commissioni;
17. Dattilografo;
18. Archivist, protocollista;
19. Sedarista;
20. Codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
21. Operatore di macchine verificatrici;
22. Operaio qualificato;
23. Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
24. Pratico di laboratorio chimico;
25. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

22

#### SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

1. Uschiere;
2. Custode;
3. Portiere;
4. Ascensorista;
5. Guardiano di deposito;
6. Fattorino;
7. Portapacchi con o senza facoltà di esazione;
8. Imballatore;
9. Impacchettatore;
10. Conducente di motofurgone;
11. Conducente di motobarca;
12. Avvolgitore;
13. Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
14. Addetto al carico e scarico;
15. Pompista comune senza responsabilità di cassa, lavatore, asciugatore;
16. Operaio comune;
17. Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
18. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### SETTIMO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

1. Garzone;
2. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;



3. Altre professioni equivalenti.

**Art. 38 - Personale per turismo e pubblici esercizi**

**QUADRI**

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i dipendenti con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuite, 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 della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

**Profilo funzionale - Direttore**

**PRIMO LIVELLO**

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.

Profili esemplificativi:

1. Vice Direttore;
2. Responsabile area;
3. Capo del personale;
4. Economo responsabile del settore acquisti, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
5. Responsabile punto vendita (esercizi minori), intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
6. Capo zona manutenzione;
7. Superintendente catering;
8. Capo servizio catering;
9. Ispettore amministrativo catena d'esercizi;
10. 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);
11. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

23

**SECONDO LIVELLO**

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

Profili esemplificativi:

1. Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa;
2. Capo laboratorio gelateria (ex Capo gelatiere);
3. 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);
4. Responsabile di amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
5. Primo maitre o capo servizio sala, ispettore mensa;
6. Responsabile impianti tecnici;
7. Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva;
8. Capo contabile;
9. Operatore o procuratore doganale catering;
10. Capo ufficio catering;
11. Supervisore catering;
12. Primo barman P.E.;
13. Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
14. Capo banconiere di pasticceria (intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori);
15. Magazziniere consegnatario o economo (intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità



- tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni);
16. Cassiere centrale catering;
  17. Capo C.E.D.;
  18. Capo Ricevimento;
  19. Primo Portiere;
  20. Prima Governante;
  21. Coordinatore del centro prenotazioni;
  22. Capo servizio Personale;
  23. 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);
  24. Assistente di Direzione (intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio);
  25. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### TERZO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

1. Controllo amministrativo;
2. Barman unico;
3. Sotto capo cuoco;
4. Cuoco unico;
5. Primo pasticciere;
6. Capo operaio;
7. Capo mensa surgelati e/o precotti;
8. Capo reparto catering;
9. Assistente o Vice o aiuto supervisore catering;
10. Operaio specializzato provetto (intendendosi per tale il lavoratore in possesso di 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);
11. Maitre (nella nuova qualifica di Maitre 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);
12. Dietologo;
13. Sommelier (intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri);
14. Analista e Programmatore C.E.D.;
15. 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;
16. Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
17. Corrispondente in lingue estere;
18. Portiere unico;
19. Portiere di notte;
20. Infermiere diplomato professionale;
21. Coordinatore reparto cure sanitario;
22. Governante Unica;
23. Capo Centralinista;
24. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

#### QUARTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

1. 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);
2. Cuoco capo partita;



3. Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che, indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite, assicura il servizio di cucina;
4. Gastronomo;
5. Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
6. Barman;
7. Chef de rang di ristorante;
8. Secondo pasticciere;
9. Capo gruppo mensa;
10. Gelatiere;
11. Pizzaiolo;
12. Stenodattilografa con funzioni di segretaria;
13. Altri impiegati d'ordine;
14. 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, determinandone anche le tariffe);
15. Conducenti di automezzi pesanti (intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi);
16. Operaio specializzato (intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature);
17. 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);
18. Operatore C.E.D. - Consollista;
19. Addetto macchine elettrocontabile;
20. Guardarobiera unica consegnataria;
21. Secondo Portiere;
22. Seconda Governante;
23. Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
24. Capo garage;
25. Capo giardiniere;
26. Addetto fangoterapia;
27. Massoterapista;
28. Infermiere;
29. Estetista;
30. Istruttore di nuoto con brevetto;
31. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

25

#### QUINTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

1. Tablottista e marchiere;
2. Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
3. Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
4. Telescrivente;



5. Magazziniere comune;
6. Centralinista;
7. Cellista surgelati o precotti;
8. Terzo pasticciere;
9. Dattilografo;
10. Altri impiegati d'ordine;
11. Dispensiere;
12. Cantiniere;
13. 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;
14. Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
15. 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;
16. Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
17. Sfoglina: intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;
18. Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
19. Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
20. Controllo merci;
21. Cameriere bar, tavola calda, self-service;
22. Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
23. Barista;
24. Guardarobiera non consegnataria;
25. Allestitore catering;
26. Autista di pista catering;
27. Secondo cuoco mensa aziendale: intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
28. 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);
29. Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
30. Guardia giurata;
31. Conducente di automezzi 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;
32. 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;
33. Conduttore con lingue;
34. Giardiniere;
35. Lavandaio unico;
36. Capo Stiratrice, cucitrice, rammendatrice unica;
37. Facchino di notte anche con compiti di controllo e movimento clienti;
38. Cameriere di Ristorante;
39. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

26

#### SESTO LIVELLO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità.

Profili esemplificativi:

1. Commis di cucina, sala, piani e bar, diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
2. 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;
3. 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;
4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

#### SESTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

1. Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;



2. 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);
3. Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.);
4. 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 miscita delle bevande alcoliche o superalcoliche);
5. Stiratrice rammendatrice e cucitrice;
6. Lavandaia;
7. Guardiano notturno;
8. Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;
9. Caffettiere non barista;
10. Caricatore catering;
11. Aiutante pista catering;
12. Preparatore catering;
13. Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;
14. Addetto portineria;
15. Garagista;
16. Facchino;
17. Cameriera sala e piani;
18. Addetto mensa personale;
19. Vetturiere;
20. Aiuto reparto cure sanitarie;
21. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

27

#### **SETTIMO LIVELLO**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

Profili esemplificativi:

1. Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
2. Lavatore catering;
3. Conducente di motocicli;
4. Guardarobiera clienti (vestiarista);
5. Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
6. Commissioniere;
7. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **Dichiarazione congiunta in merito alle nuove mansioni:**

Le Parti condividendo l'esigenza di adeguare i profili professionali di cui ai precedenti articoli all'evoluzione del mondo del lavoro prevedono che le nuove mansioni, non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, saranno individuate da un'apposita commissione paritetica a cui potrà partecipare anche un gruppo di lavoro composto da professionisti esterni segnalati da FEDERPARTITEIVA e dalla FID. Il lavoro svolto dalla commissione paritetica è considerato dalle Parti un'integrazione del presente CCNL.

#### **Art. 39 - Lavoratori dipendenti di "primo ingresso"**

Sono definiti di "Primo Ingresso" i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa nella specifica mansione ad essi assegnata o che abbiano un'esperienza pregressa non superiore a 6 mesi.

Per i lavoratori di Primo Ingresso il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione all'interno dell'orario di lavoro secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro. La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore di Primo Ingresso, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una "retribuzione di primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di



inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.  
La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale riconosciuto dalle Parti.  
Potranno essere assunti in regime di Primo Ingresso i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto e sesto per il settore Commercio, Distribuzione e Servizi, e nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto per il settore Turismo e Pubblici Esercizi.  
L'assunzione in regime di Primo Ingresso non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

#### Art. 40 - Regime di reimpiego

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "Reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.  
Nell'ottica di favorire l'acquisizione di specifiche competenze finalizzate al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di Reimpiego, il datore di lavoro dovrà impegnarsi a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 80 ore nei primi due anni dall'assunzione secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.  
La formazione potrà essere erogata dal datore di lavoro o da un proprio delegato.  
In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di Reimpiego e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

La suddetta formazione potrà essere finanziata tramite l'intervento del fondo interprofessionale riconosciuto dalle Parti.  
Potranno essere assunti in regime di Reimpiego i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto e sesto per il settore Commercio, Distribuzione e Servizi, e nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto per il settore Turismo e Pubblici Esercizi.  
L'assunzione in regime di Reimpiego non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

#### Art. 41 - Periodo di prova

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal dipendente con apposita sottoscrizione dello stesso.  
La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

1. quadri e primo livello: 180 giorni;
2. secondo e terzo livello: 90 giorni;
3. quarto e quinto livello: 60 giorni;
4. quarto super e quarto livello: 45 giorni;
5. sesto super, sesto e settimo: 30 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.  
Il periodo di prova convenuto dalle Parti non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata prevista dal presente CCNL.  
Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento dal dipendente e dal datore di lavoro senza preavviso con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie.  
Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.  
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.  
Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta del rapporto, il dipendente si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

#### Art. 42 - Anzianità di servizio e passaggi di livello

L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato.  
Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali ai fini della maturazione dei relativi diritti. 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.  
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.



**Art. 43 - Mansioni lavorative e passaggi di livello**

**Mansioni promiscue**

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 ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

**Mutamento di mansioni**

Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa. Avanti alle Commissioni di Certificazione in seno all'Ente Bilaterale possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore. 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 quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese. 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. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano 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. 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.

**Passaggi di livello**

La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello. 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. Non sono assorbibili gli scatti di competenza.

29

**Capo II - Retribuzione**

**Art. 44 - Normale retribuzione**

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

1. paga base nazionale conglobata;
2. terzi elementi;
3. scatti di competenza maturati;
4. premialità produttiva;
5. altre voci derivanti dalla contrattazione nazionale o decentrata.

**Art. 45 - Tipologie di retribuzione**

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo 44 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi 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. La retribuzione mensile viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

**Art. 46 - Retribuzione mensile, giornaliera e oraria**

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 168. Per i lavoratori discontinui la quota oraria di retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 195. 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.



**Art. 47 - Paga base nazionale**

Ai differenti livelli di classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobata come indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

**Art. 48 - Assorbimenti**

A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di competenza, tali aumenti non sono riassorbibili. Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL. Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito e né legati a scatti di competenza, 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 riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione. Sono assorbibili dagli aumenti retributivi gli importi corrisposti a titolo di superminimo individuale riconosciuti ai fini dell'allineamento retributivo nell'ipotesi di cambio del CCNL applicato in azienda.

**Art. 49 - Trattamento personale di vendita a provvigione**

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. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 10% alla paga base nazionale conglobata stabilita dal presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno. Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

**Art. 50 - Indennità di cassa e maneggio di denaro**

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 10% della paga base nazionale conglobata stabilita dal presente C.C.N.L.. 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 accollo delle eventuali differenze.

**Art. 51 - Scatti di competenza**

Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile per un massimo di 10 scatti triennali. Tali scatti matureranno in conseguenza della partecipazione ad attività/percorsi formativi inerenti la propria qualifica professionale, per un monte ore non inferiore a 50 in un triennio e secondo modalità attuative da definire congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore dipendente, anche in riferimento alla possibilità di fruizione di permessi per la formazione. Qualora al termine del percorso formativo il lavoratore ottenga la certificazione delle competenze, acquisita secondo le normative vigenti, lo scatto di competenza verrà integrato di un ulteriore 0,5%. E' possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di competenza, di un premio di produttività. Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito. Per i lavoratori dipendenti provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità.

**Art. 52 - Regime retributivo per le aree svantaggiate**

Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di "retribuzione differenziato" per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali di seguito meglio specificate.

Quindi le Parti convengono che, in via sperimentale e per il periodo di vigenza del presente CCNL possono applicare, anche temporaneamente, il regime retributivo differenziato di cui alla tabella allegata al presente CCNL per:

1. le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sardegna, Sicilia, Calabria, Basilicata, Puglia e Campania);
2. tutte le aziende con sede produttiva in Comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani oppure rurali purché non possiedano i requisiti di comune turistico;
3. tutte le aziende aventi sede produttiva nei territori in stato di calamità dichiarato.

Il suddetto regime retributivo differenziato è applicabile anche, per un periodo massimo di 36 mesi, in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza le limitazioni di cui ai punti precedenti, nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale oppure nella fase di avvio di nuove attività. Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello



(territoriali e aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile, per il medesimo lavoratore, con il regime del primo ingresso né con quello del Reimpiego.

#### **Art. 53 - Tredicesima mensilità**

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 una mensilità della retribuzione in atto. Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui spettante all'atto della corresponsione. 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 stati i mesi di lavoro. Sono considerate mensilità intere, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

#### **Art. 54 - Premio presenze**

Tutte le imprese che applicheranno il presente CCNL e che non avranno provvedute con apposito accordo aziendale o territoriale all'istituzione di premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 dovranno, in alternativa, corrispondere ai lavoratori, non oltre il 31 luglio di ogni anno, un premio presenze, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in azienda.

Le imprese che già erogano il premio presenze ai propri lavoratori in forza delle disposizioni contenute dal presente CCNL nel precedente triennio di vigenza, cesseranno di erogare il suddetto premio all'atto dell'istituzione, con apposito accordo aziendale o territoriale, di premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto Ministeriale del 27 marzo 2016 e successive modifiche ed integrazioni.

Per aziende che intendano applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a, sarà corrisposto il premio presenze avendo cura che, laddove l'ammontare del premio presenze dovesse risultare di importo inferiore rispetto ai diritti retributivi acquisiti, venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.

L'erogazione del premio presenze non consente l'accesso ai benefici fiscali previsti per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

31

#### **Criteri di calcolo del premio presenze:**

Il premio presenze ha la finalità di disincentivare qualsiasi forma di assenteismo e aumentare il livello di partecipazione e produttività dei lavoratori. Per tale ragione, il premio presenze sarà erogato ai lavoratori in base all'effettiva presenza in servizio e secondo i parametri di seguito riportati:

- da 0 al 2° giorno di assenza 120% della retribuzione mensile;
- dal 3° al 4° giorno di assenza 115% della retribuzione mensile;
- dal 5° all'8° giorno di assenza 110% della retribuzione mensile;
- dal 9° al 10° giorno di assenza 100% della retribuzione mensile;
- dall'11° al 14° di assenza giorno 80% della retribuzione mensile;
- dal 15° giorno di assenza 60% della retribuzione mensile.

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 e 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, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

L'ammontare del "premio presenze" non potrà essere comunque superiore al 120% della retribuzione mensile applicata. Il periodo di riferimento da tenere in considerazione ai fini del calcolo del "premio presenze" è l'anno solare e più precisamente il suddetto premio andrà erogato entro il 31 luglio di ogni anno in relazione all'effettiva presenza in servizio nel periodo intercorrente dall'01/01 al 31/12 dell'anno precedente. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il premio presenze sarà determinato secondo le regole su esposte considerando come periodo di riferimento quello effettivamente intercorrente dall'assunzione o dalla cessazione, mentre la retribuzione mensile di riferimento sarà riproporzionata in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio



prestati. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo di retribuzione mensile, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

### Capo III - Orario di lavoro

#### Art. 55 - Articolazione dell'orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi. Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale eccezione 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. Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifici accordi territoriali o aziendali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti e altri accordi finalizzati ad una differente regolamentazione dell'orario di lavoro. 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 e le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'articolo 89 del presente contratto. 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 CCNL. 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.

#### Art. 56 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane. In ogni caso, l'azienda, a seguito della sottoscrizione di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità e le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate sempre per iscritto. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede anche il lavoro domenicale.

32

#### Art. 57 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate ore di lavoro straordinario. È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore. Le Parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto al punto precedente, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita, ove presente, la R.S.A., nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

Il dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale) 15%;

lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale) 20%;

lavoro straordinario notturno (dalla 41<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> ora settimanale) 35%;

lavoro straordinario notturno (eccedenti la 48<sup>a</sup> ora settimanale) 40%;

lavoro straordinario festivo 30%;

lavoro straordinario festivo notturno 50%.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti. 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 stabilita dal presente CCNL, 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.



**Art. 58 - Lavoro notturno**

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno: per le aziende operanti nei settori Commercio, Distribuzione e Servizi il lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00; per le aziende operanti nei settori del Turismo e dei Pubblici Esercizi il lavoro prestato tra le 23.00 e le 6.00. Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 30% nei giorni non festivi e del 60% nei giorni festivi. 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.

**Art. 59 - Lavoro festivo**

È considerato lavoro festivo quello prestato il: 1° gennaio (Capodanno); 6 gennaio (Epifania); Pasqua e lunedì di Pasqua; 25 aprile (Festa della Liberazione); 1° maggio (Festa dei lavoratori); 2 giugno (Festa della Repubblica); 15 agosto (Assunzione); 1° novembre (Ognissanti); 8 dicembre (Immacolata Concezione); 25 dicembre (S. Natale); 26 dicembre (S. Stefano); giorno del Santo Patrono del luogo di lavoro. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

**Art. 60 - Banca delle ore**

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori dipendenti siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore. 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 dipendente.

**Art. 61 - Modalità di fruizione**

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale. 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. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca con i relativi movimenti. I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie. 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.

33

**TITOLO II**

**Capo I - Riposi, festività, permessi e congedi**

**Art. 62 - Riposi settimanali, festività e riposi settimanali**

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Il lavoratore che segua specifiche credenze etico-religiose 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. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare. Qualora una delle festività elencate dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'articolo 45 unitamente alla retribuzione mensile.

**Art. 63 - Permessi retribuiti ROI**

In alternativa al pagamento delle festività sopresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al D.P.R. n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva. 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. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruiti entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. In caso di rapporti di lavoro



iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore dipendente verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

#### Art. 64 - Permessi per decesso e grave infermità

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, i dipendenti hanno diritto a tre giorni, ad evento, di permesso retribuito 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 del lavoratore. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista dei Servizi Sanitari Nazionali. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, a documentare detto evento con apposita certificazione. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. 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. 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 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. 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. Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

#### Art. 65 - Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio. 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. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni. 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 il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al punto precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso. 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 da inoltrare all'azienda non inferiore a 7 giorni.

#### Art. 66 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre anche adottivi di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle disposizioni previste dall'art. 33 della Legge 104/92 e cioè:

1. prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;
2. in alternativa al punto 1, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino indennizzate a carico dell'INPS;
3. dopo il terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso ogni mese indennizzati dall'INPS.

Le suddette agevolazioni sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Dopo il compimento dei tre anni di vita da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se



continuativa, nell'ambito del mese.

#### Art. 67 - Congedo matrimoniale

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. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL. Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio. Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

#### Art. 68 - Congedo per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 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. 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. 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. 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 RSA. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore. 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. 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.

#### Art. 69 - Aspettativa

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. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

35

#### Art. 70 - Diritto allo studio

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 n. 1859/1962 o riconosciuti in base alla Legge n. 86/1942, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea. 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. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. 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. 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. 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 presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che 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. 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. 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 secondo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale Aziendale ove esistente, e fermo restando quanto previsto ai precedenti secondo e quarto comma, può provvedere 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. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative. 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.



**Capo II - Ferie e assenze**

**Art. 71 - Ferie**

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori dipendenti, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie nei periodi di minor lavoro. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi nell'arco dell'anno. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL. 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. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

**Art. 72 - Assenze per forza maggiore**

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. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo all'evento. 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'art. 111 e seguenti, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto, di cui all'articolo 45, corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

**Capo III - Genitorialità**

**Art. 73 - Astensione obbligatoria per maternità**

Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

1. nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
2. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
3. nei tre mesi successivi al parto;
4. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che tale opzione non risulti rischiosa per la salute della gestante e del nascituro. Qualora la lavoratrice è addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, con provvedimento motivato dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto. In caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre quest'ultimo avrà diritto a un periodo di congedo per paternità. In caso di grave e comprovato impedimento della madre, il padre lavoratore avrà diritto ad un periodo di aspettativa per gravi motivi familiari di durata pari al congedo di maternità post parto a cui avrebbe diritto la madre. I periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio e ai fini della maturazione delle ferie, del TFR e delle mensilità aggiuntive. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari al 80% della retribuzione posta a carico dell'INPS. Il datore di lavoro integrerà la suddetta indennità corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.

**Art. 74 - Astensione obbligatoria per paternità**

In attuazione della normativa vigente, al padre compete un giorno di congedo obbligatorio entro il quinto mese di vita del bambino. Al padre compete altresì la possibilità di fruire di due giorni di congedo facoltativo, in sostituzione della madre lavoratrice da detrarsi dal congedo obbligatorio post partum della stessa.

**Art. 75 - Congedi parentali**

Ai sensi della vigente normativa ciascun genitore, per ogni bambino e nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

1. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;



2. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi e 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);
3. qualora vi sia un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale può essere fruito sia su base giornaliera che su base oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. 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 ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. 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. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai sensi dell'art. 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. 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. 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. 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 e della quattordicesima mensilità.

#### **Art. 76 - Part time dopo la gravidanza**

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

#### **Capo IV - Malattia e infortuni**

##### **Art. 77 - Malattia**

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, SMS oppure messaggio su WhatsApp o su altro canale di messaggistica, e-mail 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. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

##### **Art. 78 - Obblighi del dipendente**

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore dipendente deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. 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. 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 97 e seguenti. 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.

##### **Art. 79 - Periodo di comporta**

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 comprensivi del periodo di malattia;
- b. per le malattie di particolari gravità (patologie oncologiche e malattie che richiedano il trapianto come unica terapia) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

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.

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.

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di computo e del trattamento economico.

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

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.

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.

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

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 apposta al contratto medesimo.

Le Parti per una corretta gestione di quanto fissato al comma 1 lett. b) del presente articolo demandano l'individuazione esaustiva delle patologie all'Ente Bilaterale.

#### Art. 80 - Malattie oncologiche e altre

I dipendenti affetti da neoplasie oppure da altre malattie per i quali residui una ridotta capacità lavorativa anche durante i trattamenti salvavita accertata da una commissione medica, istituita presso la struttura del S.S.N. territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità e restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

#### Art. 81 - Trattamento economico per malattia

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato: 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 al 75% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno; al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno. Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.

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'INPS.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

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'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Ai sensi della Legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 45 del presente contratto.

#### Art. 82 - Aspettativa non retribuita per malattia

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.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Terminato il periodo di computo al lavoratore, che risulta ancora affetto dalle richiamate patologie, sarà riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita pari a 12 mesi.

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.

Al termine di tale periodo qualora il lavoratore non rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di



comporto.  
Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comportamento dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

#### **Art. 83 - Cessione di ferie per malattia**

In attuazione dell'art. 24 del D. Lgs. n. 151/2015 che istituisce l'opzione della cessione dei riposi e delle ferie, si prevede che fermo restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai propri colleghi di lavoro al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. Vengono stabilite le seguenti modalità di applicazione: il lavoratore che intenda richiedere la cessione dei riposi e delle ferie da parte dei colleghi, dovrà farne richiesta all'azienda autorizzando contestualmente la diffusione della notizia della malattia del figlio/a; l'azienda, senza alcun controllo di merito o opportunità, informerà tutti i dipendenti della richiesta allegando la comunicazione sulla condizione sanitaria del minore esattamente come ricevuta in applicazione del punto precedente; i lavoratori avranno 30 giorni di calendario per comunicare all'azienda la volontà di operare la cessione di riposi e ferie; i lavoratori potranno cedere i giorni di ferie maturati eccedenti il periodo minimo legale di ferie di quattro settimane, ovvero quelli riconosciuti in aggiunta al periodo minimo, direttamente dal contratto individuale con il lavoratore, come condizione di miglior favore. Per i lavoratori part time il calcolo di riparametrazione sarà effettuato a consuntivo; l'azienda comunicherà il totale delle giornate donate ed i nominativi dei donatori, salvo richiesta di anonimato da parte dell'interessato, comunicando altresì, senza i nomi dei lavoratori, l'esito della colletta di riposi e ferie.

#### **Art. 84 - Infortunio**

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilità anche solo temporaneamente il lavoratore dipendente 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 retribuzione giornaliera. Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche ed integrazioni, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL e sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

Ai sensi della Legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.

#### **Capo V - Sicurezza e prevenzione**

##### **Art. 85 - Attuazione normativa**

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. le Parti, in previsione degli effetti della Legge n. 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito di lavoro indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'impresa.

##### **Art. 86 - Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.)**

Nelle aziende, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.). Ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla Legge n. 300/1970. Le Parti si impegnano, in sede di Ente Bilaterale e/o di Organismo Paritetico, ad individuare 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.

##### **Art. 87 - Adempimenti attuativi**

Le Parti firmatarie demandano l'intera gestione degli adempimenti connessi con il Testo Unico sulla Sicurezza dei Lavoratori (D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) all'Ente Bilaterale e/o all'Organismo Paritetico che emette appositi regolamenti attuativi per quanto concerne la nomina e l'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (R.L.S.T.), i contenuti e le modalità di erogazione della formazione obbligatoria per i neoassunti e l'asseverazione dei D.V.R., la gestione dei rischi e la documentazione connessa ai modelli di gestione ed organizzazione della sicurezza.



**Capo VI - Trasferte e trasferimenti**

**Art. 88 - Trasferte**

Al lavoratore dipendente in trasferta, ove questo venga occupato in più sedi di attività dell'azienda ed ove le stesse siano dislocate nell'ambito della stessa provincia, oltre al rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto dell'azienda dovrà essere corrisposta una "indennità di disagio" riferita a tutti gli istituti contrattuali il cui importo viene fissato in € 16,00 per tutti i livelli di inquadramento per le trasferte di durata inferiore alle 24 ore e in € 32,00 al giorno (o frazione dello stesso) per le trasferte di durata superiore.

**Art. 89 - Trasferimento**

Il lavoratore dipendente non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso non superiore a venti giorni tenuto conto della località di trasferimento.

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. 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. 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. 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. 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.

**Art. 90 - Distacco**

I dipendenti dell'azienda potranno, per l'espletamento delle obbligazioni contrattuali operate dal datore di lavoro, essere distaccati presso altre imprese per un periodo determinato o determinabile in base allo svolgimento della commessa intercorrente tra l'impresa occupante e l'impresa utilizzatrice.

**Art. 91 - Reperibilità**

I dipendenti a cui venga richiesta la reperibilità telefonica e la conseguente disponibilità a rientrare in servizio entro le due ore dall'avviso, riceveranno un'indennità di disponibilità pari ad € 10,00. Nel caso la reperibilità venga attuata al lavoratore saranno riconosciute le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (notturno, festivo o ordinario). Non potranno essere richieste prestazioni di durata inferiore alle 3 ore.

**Capo VII - Gestione disciplinare**

**Art. 92 - Diritti del lavoratore dipendente**

Sono riconosciuti a tutti i lavoratori i seguenti diritti:

**uguaglianza** - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione basata sul sesso e sull'orientamento sessuale, sulla etnia, sulla lingua, sulla religione, sulla provenienza, sulle opinioni e sulle condizioni personali e sociali o, comunque, lesiva della dignità personale. L'azienda è chiamata a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, con particolare attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età. In materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Ente Bilaterale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni; **potere gerarchico** - L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali sia tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni. L'azienda deve, inoltre, comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa con conseguente possibilità di attivare i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 300/1970; **correttezza ed educazione** - In armonia con la dignità del lavoratore dipendente, il datore di lavoro e gli eventuali dirigenti/quadri imposteranno i rapporti con i dipendenti a forme e modi di collaborazione e di rispetto. Verranno perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti deliberatamente riferiti a caratteristiche intrinseche di ciascun lavoratore che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti. Il rifiuto di condotte di questa fattispecie è elemento caratterizzante della volontà delle Parti sottoscrittrici di imporre un ambiente di lavoro contraddistinto da un sentire inclusivo e non discriminante.

**Art. 93 - Doveri del lavoratore dipendente**

Il lavoratore dipendente ha l'obbligo di operare con diligenza e buona fede nel rispetto degli obblighi



di fedeltà e di segretezza, deve usare modi cortesi con il pubblico e con i colleghi e tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente merci, materiali e attrezzature e di operare in modo da favorire la crescita dell'impresa coordinandosi con le esigenze organizzative del datore di lavoro. Il lavoratore non potrà trattenersi nei locali aziendali oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Parimenti, al lavoratore, non è consentito allontanarsi dal servizio durante il regolare svolgimento dell'orario di lavoro se non a seguito di esplicito permesso da parte dell'azienda. Il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza dal posto di lavoro e tali assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione, di cui all'articolo 45, quante sono le giornate di assenza. I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro e nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo. È dovere del personale dipendente comunicare ogni mutamento del proprio domicilio, sia durante il servizio che durante i congedi.

#### **Art. 94 - Divieto di concorrenza**

Il lavoratore non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'azienda, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 C.c.). Tale divieto viene meno alla cessazione del rapporto, fatta salva la pattuizione di apposito patto di non concorrenza ai sensi dell'art. 2125 C.c..

#### **Art. 95 - Riservatezza**

Il personale tutto è vincolato al massimo rispetto della normativa in materia di tutela dei dati sensibili. Qualsiasi disapplicazione delle prescrizioni inerenti la tutela dei dati sensibili, anche ove non costituisca una evidenza penale, è sempre causa di attivazione di procedimento disciplinare.

#### **Art. 96 - Provvedimenti disciplinari**

Le mancanze del lavoratore dipendente potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

1. ammonizione verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
5. licenziamento disciplinare.

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. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore dipendente 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. 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. 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. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta. 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. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce oppure a cui conferisce mandato. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione. Il lavoratore che intenda impugnare il procedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della Legge n. 300/1970.

#### **Art. 97 - Ammonizione verbale**

In caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente.

#### **Art. 98 - Ammonizione scritta**

In caso di infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi, ma di maggiore gravità rispetto a quanto oggetto di ammonizione verbale, il lavoratore sarà ammonito per iscritto.

#### **Art. 99 - Multa**

Si incorre nella multa per:

1. inosservanza dell'orario di lavoro;
2. assenza ingiustificata fino a tre giorni;



3. negligenza nello svolgimento delle mansioni assegnate;
4. mancata comunicazione del mutamento del proprio domicilio.

La multa è comminata dal datore di lavoro in misura non eccedente l'importo di quattro ore della normale retribuzione.

#### Art. 100 - Sospensione

Si incorre nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni in caso di:

1. in caso di recidiva che abbia dato luogo per tre volte nell'anno solare a provvedimenti di multa, salvo il caso di assenza ingiustificata;
2. 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;
3. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto più oltre;
4. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in azienda;
5. insubordinazione verso i superiori;
6. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
7. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

#### Art. 101 - Licenziamento disciplinare

Il lavoratore dipendente 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 ed in particolare:

1. recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;
2. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
3. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie; 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;
4. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
5. danneggiamento grave al materiale aziendale;
6. furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
7. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
8. esecuzione di lavori all'interno dell'azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
9. rissa nello stabilimento;
10. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
11. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
12. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
13. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici o di video sorveglianza;
14. concorrenza sleale;
15. grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
16. 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.

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 su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e negli accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti per far conoscere le conseguenze dei loro eventuali comportamenti.

#### Capo VIII - Retribuzione accessoria



**Art. 102 - Strumenti retributivi accessori**

La contrattazione di 2° livello può riconoscere ai lavoratori elementi di retribuzione accessoria. Detti strumenti sono lasciati alle Parti che, nella loro autonomia negoziale, sapranno optare tra gli stessi al fine di garantire le migliori condizioni compatibili con le capacità di spesa dell'impresa.

**Art. 103 - Area di validità**

Come sarà definito dagli accordi interconfederali, gli strumenti di retribuzione accessoria dovranno, pena la nullità, retribuire gli aumenti di produttività conseguenti alla più efficiente organizzazione del lavoro derivante dalla flessibilità accordata dai dipendenti.

**Art. 104 - Indennità sostitutiva del servizio di mensa**

L'indennità sostitutiva del servizio mensa, ovvero il Ticket per il buono pasto, è attribuito a ciascun lavoratore per le sole giornate di effettiva presenza al lavoro di durata superiore alle 4 ore. L'importo nominale del Ticket deve essere pari a 7,00 € (sette/00 euro).

**Art. 105 - Indennità trasporti urbani**

L'indennità di trasporto urbano è riconosciuta ai lavoratori quale compartecipazione alle spese di trasferimento tra il proprio domicilio e la sede di lavoro del dipendente. Gli importi dell'indennità trasporto sono così determinati: comuni con meno di 100.000 abitanti 30,00 € al mese per dodici mensilità; comuni con meno di 500.000 abitanti 40,00 € al mese per dodici mensilità; comuni con più di 1.000.000 di abitanti 60,00 € al mese per dodici mensilità. L'indennità è dovuta anche per i periodi di malattia, infortunio e ferie.

**TITOLO III - Cessazione del rapporto di lavoro**

**Art. 106 - Fattispecie risolutorie**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si risolve nei seguenti casi:

1. raggiungimento dei requisiti di pensionamento ovvero per le dimissioni conseguenti;
2. morte del lavoratore;
3. dimissioni;
4. licenziamento per giustificato motivo;
5. licenziamento per giusta causa.

**Art. 107 - Morte del lavoratore**

Il decesso del lavoratore comporta la risoluzione del rapporto di lavoro nonché il pagamento a favore dei soggetti previsti dall'art. 2122 C.c. dell'indennità mortis causa. Prima di procedere alla liquidazione delle somme di spettanza del lavoratore deceduto, l'impresa invierà una comunicazione con raccomandata A/R al domicilio del lavoratore scomparso con la quale si riserva la liquidazione delle spettanze non appena in possesso dei nominativi e dei dati anagrafici degli aventi diritto. Una volta individuati i beneficiari, e disponibili i conteggi relativi alle somme dovute agli stessi, si procederà al pagamento delle spettanze del lavoratore defunto.

**Art. 108 - Dimissioni**

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal dipendente con le modalità previste dalla legge pena la nullità del recesso. Nell'ipotesi di dimissioni il lavoratore dipendente ha l'obbligo di rispettare i termini di preavviso stabiliti nel successivo articolo 112 e, in mancanza del suddetto preavviso, il datore di lavoro ha la facoltà di trattenere dalle competenze una somma di importo pari alla retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa interrompere il rapporto prima della scadenza del preavviso ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto. Sono fatte salve le specifiche disposizioni previste dalla legge in caso di dimissioni nel periodo di maternità.

**Art. 109 - Licenziamento per giustificato motivo**

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporta contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbiano già dato luogo a sanzioni. Altresì si ha nel caso di soppressione del



posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

#### Art. 110 - Licenziamento per giusta causa

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal presente articolo e che comunque a titolo meramente esemplificativo sono:

1. recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;
2. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
3. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
4. 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;
5. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
6. danneggiamento grave al materiale aziendale;
7. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
8. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
9. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
10. rissa o vie di fatto nello stabilimento;
11. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
12. manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
13. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
14. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
15. concorrenza sleale;
16. grave inosservanza delle norme mediche per malattia;
17. 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;
18. nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, prestare lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito;
19. simulare stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL.

#### Art. 111 - Preavviso

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. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente articolo 110 (licenziamento per giusta causa). I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 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°, 6° Super e 7° livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese. 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. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.



**Art. 112 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla Legge n. 297/1982, sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR le seguenti somme:

1. rimborsi spese;
  2. somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" come gratificazioni straordinarie non contrattuali;
  3. i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
  4. l'indennità sostitutiva del preavviso;
  5. l'indennità sostitutiva per ferie;
  6. le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
  7. le prestazioni in natura quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore.
- In caso di cessione o trasformazione dell'impresa, e quando l'azienda cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità relativa, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento. In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto e il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato. Ai sensi della Legge n. 190/2014 i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi possono chiedere il pagamento mensile della quota maturanda del TFR come parte integrativa della retribuzione.

**Art. 113 - Anticipo del T.F.R.**

Ai sensi dell'art. 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 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

1. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
2. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile;
3. spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e per formazione del lavoratore. 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.

**Art. 114 - Pagamento del T.F.R.**

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

**PARTE QUARTA - CONTRATTI ATIPICI  
TITOLO I - Apprendistato**

**Art. 115 - Disciplina dell'apprendistato**

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. (o da quelle del D.Lgs. n. 167/2011 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art. 47 comma 5 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL. La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate. Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Art. 116 - Forma e durata minima del contratto**

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dall'ente di formazione con il coinvolgimento dell'impresa.

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi. È possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale part-time non sia



inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.  
In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

**Art. 117 - Limiti numerici**

Il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro. Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

**Art. 118 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica**

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano in tale tipologia di apprendistato lo strumento idoneo alla corretta transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.  
Fermo restando la specifica regolamentazione regionale in materia, le Parti si impegnano a mettere in atto tutte le azioni utili a promuovere l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato demandando alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che regolamentino l'erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle singole Regioni. In assenza di apposita regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale.  
Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche.  
Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'ente di formazione a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro. Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'ente di formazione a cui lo studente è iscritto a tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.

**Art. 119 - Apprendistato professionalizzante**

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.  
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.  
Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.  
Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante va da un minimo di 24 mesi ad un massimo di 36 mesi secondo lo schema di seguito riportato:

livello di inquadramento

- 2° livello 36 mesi
- 3° livello 36 mesi
- 4° livello 36 mesi
- 5° livello 36 mesi
- 6° livello Super 24 mesi
- 6° livello 24 mesi

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione interna ed esterna all'azienda secondo la tabella di seguito riportata:

livello di inquadramento



- 2° livello 240 ore
- 3° livello 210 ore
- 4° livello 180 ore
- 5° livello 160 ore
- 6° livello Super 120 ore
- 6° livello 120 ore

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. Il datore di lavoro dovrà richiedere a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente Bilaterale 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. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli enti di formazione e la partecipazione a corsi di formazione, seminari ed eventi attinenti al percorso formativo dell'apprendista, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo della formazione a distanza.

Per la formazione degli apprendisti le aziende dovranno fare riferimento ai contenuti dell'accordo interconfederale in materia di apprendistato, o in mancanza a quelli dell'apposito regolamento dell'Ente Bilaterale, contenente la regolamentazione della formazione per ciascun profilo professionale. È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista. Le attività formative interne all'azienda di carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali, in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti: competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza sul lavoro. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

1. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
2. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
3. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
4. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
5. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
6. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali. Le Parti firmatarie del presente CCNL, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome e le organizzazioni sindacali territoriali. L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità F.A.D. e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del Fondo Interprofessionale riconosciuto dalla FEDERPARTITEIVA e dalla FID. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo. Ogni altro tipo di attività formativa sarà compresa nel normale orario di lavoro.

47

#### Art. 120 - Apprendistato in cicli stagionali

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni. 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. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali 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. Nell'ipotesi di apprendistato stagionale la durata del percorso formativo dell'apprendista, che il precedente articolo regolamenta con riferimento all'intero ciclo formativo, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione e ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza per un anno nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva rispetto ad altri apprendisti. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

#### Art. 121 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni. All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'ente di formazione oppure con l'ente di ricerca, da cui lo



studente proviene, al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'ente di formazione a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale. Le Parti convengono che tale tipologia di apprendistato non è ammessa per le qualifiche proprie dei livelli 4° e 5°.

#### Art. 122 - Disciplina del rapporto

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. Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

#### Art. 123 - Periodo di prova

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

#### Art. 124 - Obblighi del datore di lavoro

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

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

48

#### Art. 125 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

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

#### Art. 126 - Trattamento normativo

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.

#### Art. 127 - Livelli d'inquadramento e trattamento economico

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

#### apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

1. per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
2. per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
3. per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
4. per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato.



dall'obbligo retributivo, mentre, per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta;

#### **apprendistato professionalizzante**

1. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
2. per il secondo anno il 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato; 3) per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;

#### **apprendistato di alta formazione e ricerca**

1. per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
2. per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
3. per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
4. per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. 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. Alla fine dell'apprendistato il livello d'inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

#### **Art. 128 - Malattia dell'apprendista**

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

1. 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;
2. per i periodi successivi e 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.

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporta previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

#### **Art. 129 - Infortunio dell'apprendista**

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, l'indennità corrisposta dall'INAIL sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 65% dal 4° al 20° giorno;
- 70% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

#### **Art. 130 - Obblighi di comunicazione**

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997 e s.m.i., anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'Impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

#### **Art. 131 - Rinvio alla legge**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Le Parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti mediante uno specifico accordo integrativo del presente CCNL.



## Titolo II - Collaborazioni coordinate e continuative

### Art. 132 - Requisiti di applicabilità

Le Parti concordano che, in relazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a) comma 2 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipulare contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa nel rispetto delle norme di seguito enunciate.

### Art. 133 - Disciplina del rapporto

È possibile procedere alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa sia per prestazioni caratterizzate da un elevato livello di autonomia e professionalità che per prestazioni di natura ordinaria. Il contratto di collaborazione deve essere in forma scritta e nello stesso devono essere indicati: a) identità delle parti; b) durata del contratto; c) oggetto della prestazione; d) ammontare del compenso; e) modalità e tempi di erogazione del compenso; g) modalità di coordinamento tra committente e collaboratore; h) cause di sospensione della prestazione; i) tempi e modalità di accesso ai locali del committente; l) modalità di utilizzo delle attrezzature fornite dal committente m) modalità di recesso dal rapporto; n) preavviso; o) luogo e modalità di composizione delle controversie.

### Art. 134 - Modalità di erogazione della prestazione

Il collaboratore fornirà la prestazione in autonomia e senza alcun vincolo di subordinazione e si coordinerà con il committente solo al fine di determinare gli obiettivi professionali da conseguire, i tempi e le modalità di accesso ai locali aziendali e l'eventuale l'utilizzo delle attrezzature aziendali. Al collaboratore è fatto divieto di tenere comportamenti o svolgere altre attività che possano risultare concorrenziali o dannose per l'immagine del committente. Al collaboratore è fatto divieto di divulgare fatti o informazioni ritenute riservate dal committente e delle quali verrà a conoscenza durante l'esecuzione del proprio incarico. È facoltà del committente richiedere al collaboratore la produzione di report periodici sulle attività svolte. È obbligo del committente informare il collaboratore sulle disposizioni vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### Art. 135 - Cause di sospensione del rapporto

In caso di malattia o infortunio il rapporto è da ritenersi temporaneamente sospeso senza erogazione del compenso e il collaboratore dovrà fornire, ai fini della prova, idonea certificazione scritta. Tale ipotesi di sospensione non comporta la proroga del contratto ed il committente ha facoltà di recedere dallo stesso se la sospensione si protrae per un periodo superiore a 30 giorni. In caso di maternità il rapporto è da ritenersi sospeso e prorogato per 180 giorni, salvo diverse pattuizioni più favorevoli al collaboratore. Il rapporto è da ritenersi sospeso per un periodo non superiore a 20 giorni per gravi e comprovati motivi personali, per matrimonio o congedo parentale. Per ciò che attiene il diritto alla fruizione di eventuali prestazioni a sostegno del reddito per le cause sopra elencate si fa rinvio alle vigenti disposizioni normative. Al fine di consentire al collaboratore l'opportuno recupero psicofisico, questi avrà diritto ad un periodo di riposo non inferiore ad un mese nell'arco dell'anno, la cui fruizione sarà concordata con il committente e per il quale non sarà riconosciuto alcun compenso.

### Art. 136 - Durata del rapporto

La durata del contratto di collaborazione è riferita all'anno solare, salvo diversa pattuizione tra le parti. Alla scadenza il contratto potrà essere rinnovato.

### Art. 137 - Compensi

Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della presentazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi spese dovuti. Rimane salva la possibilità per le parti di definire tempi e modalità differenti di erogazione dei compensi purché risulti da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente CCNL. Le Parti concordano che il compenso orario minimo non può essere inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinati inquadrati nell'equivalente area professionale o livello. All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà tutte le ritenute previdenziali e fiscali previste dalla normativa vigente e provvederà al relativo versamento. Al collaboratore non spetterà alcun compenso nell'ipotesi in cui è impossibilitato a fornire la prestazione a causa di malattia, infortunio, maternità, gravi e comprovati motivi familiari e congedo parentale.

### Art. 138 - Risoluzione del rapporto

Il contratto di collaborazione si intenderà risolto alla scadenza del termine originariamente pattuito. Il contratto di collaborazione potrà, altresì, essere risolto unilateralmente e senza preavviso dal committente prima del termine pattuito laddove si verifichino: 1) gravi inadempimenti contrattuali; 2) sospensione ingiustificata della prestazione per un periodo superiore a 5 giorni; 3) altri comportamenti gravi che possano costituire una giusta causa di recesso da parte del committente. Il contratto potrà essere risolto, unilateralmente e senza preavviso, dal collaboratore laddove si verifichino gravi inadempimenti contrattuali da parte del committente. I contraenti potranno recedere dal contratto prima del termine pattuito con un preavviso di 10 giorni da notificare alla controparte con comunicazione scritta.



**Art. 139 - Monitoraggio e certificazione dei contratti**

Le Parti che sottoscrivono il presente CCNL, preso atto della necessità di garantire il corretto utilizzo del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, concordano di attivare una puntuale attività di monitoraggio finalizzata a limitare ogni forma di abuso di tale tipologia contrattuale. Il committente trasmetterà entro 15 giorni dalla sua sottoscrizione copia del contratto di collaborazione coordinata e continuativa all'Ente Bilaterale al fine di consentire l'opportuna attività di monitoraggio. Entro i successivi 30 giorni, il committente potrà depositare, presso la Commissione di Certificazione costituita in seno all'Ente Bilaterale - ai sensi dell'art. 76 del D. Lgs. n. 276/2003, l'apposita istanza di certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa. La Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale, verificato il rispetto di tutti i requisiti previsti dalla legge e dal presente CCNL, procederà alla certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Diversamente, la Commissione di Certificazione rigetterà l'istanza motivando la mancata certificazione del contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Le Parti individuano nella Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale la sede nella quale espletare gli atti di conciliazione, di cui all'art. 54 del D. Lgs. n. 81/2015, in materia di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi e di persone titolari di partita Iva. Quanto disposto dal presente articolo è da ritenersi obbligatorio e il mancato rispetto delle relative disposizioni è da intendersi quale non corretta applicazione del presente CCNL.

**Titolo III - Contratto di somministrazione**

**Art. 140 - Sfera di applicabilità**

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i.. Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla sottoscrizione di apposito accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.

**Titolo IV - Lavoro intermittente**

**Art. 141 - Definizione contratto di lavoro intermittente**

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., 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.

**Art. 142 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente**

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. 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. Per gli specifici settori del commercio, della distribuzione e dei servizi il contratto di lavoro intermittente è ammesso a ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. 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, oppure 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;
3. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

**Art. 143 - Assunzione**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

1. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
2. 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;



3. 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);
4. 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;
5. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
6. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
7. il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente nonché all'Ente Bilaterale mediante anche posta elettronica non certificata.

#### Art. 144 - Indennità di disponibilità

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. 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.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

1. minimo tabellare;
2. E.D.R.;
3. ratei di tredicesima.

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. 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, documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. 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. 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. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nel 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.

#### Art. 145 - Retribuzione

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

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

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.

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 (semestre gennaio-giugno e semestre luglio-dicembre).

#### Titolo V - Lavoro a tempo determinato

##### Art. 146 - Apposizione del termine

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine. Fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore rispettano i requisiti introdotti dalla Legge n. 96/7018 e s.m.i..



**Art. 147 - Proroghe e rinnovi**

Le proroghe e i rinnovi rispettano i requisiti introdotti dalla Legge n. 96/2018 e successive modifiche ed integrazioni.

**Art. 148 - Proporzione numerica**

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei limiti introdotti dalla Legge n. 96/2018 e successive modifiche ed integrazioni.

**Art. 149 - Periodo di Prova**

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata è pari a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato 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 quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato per il medesimo livello di inquadramento assegnato.

**Art. 150 - Trattamento economico**

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

**Art. 151 - Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione**

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

**Art. 152 - Diritto di precedenza**

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

**Titolo VI - Contratto a tempo parziale**

*Le Parti convengono di regolare, come di seguito, il rapporto a tempo parziale.*

**Art. 153 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa. 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. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

**Art. 154 - Tipologia e contenuti di lavoro a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

1. *orizzontale*, come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
2. *verticale*, come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
3. *misto*, come combinazione del tempo parziale orizzontale e verticale.

**Art. 155 - Clausole elastiche**

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore e deve risultare da patto scritto anche contestuale al contratto di lavoro.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale ove costituita. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Il patto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di rinunciare a 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 (congedi per gravi motivi familiari) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo. Per poter presentare tale rinuncia, è necessario che sia



portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, e che siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto, con un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, l'applicazione di clausole elastiche potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore. Le clausole elastiche devono prevedere a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando le clausole elastiche è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.

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 20% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le maggiorazioni non si applicano:

1. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera unità produttiva;
2. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
3. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

#### **Art. 156 - Prestazioni supplementari e straordinarie**

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di 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.

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere 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.

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.

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.

È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.

#### **Art. 157 - Trattamento economico e normativo**

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.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

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

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.

#### **Art. 158 - Periodo di comporto per malattia**

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.

#### Art. 159 - Trasformazione del rapporto

Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento. L'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto. Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i lavoratori che: a) sono affetti da patologie oncologiche nonchè cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente; b) il cui coniuge, figlio o genitore risulti affetto da patologie oncologiche nonchè cronico-degenerative ingravescenti; c) assiste persone conviventi con totale e permanente invalidità lavorativa ai sensi della L. 104/1992; d) hanno figli conviventi di età non superiore a 13 anni o figli conviventi portatori di handicap ai sensi della L. 104/1992. Il lavoratore può richiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D.Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento.

#### Art. 160 - Consistenza dell'organico aziendale

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.

#### Art. 161 - Diritto di precedenza

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 verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

#### Art. 162 - Lavoro agile

Le Parti intendono promuovere il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività aziendale, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati. La prestazione lavorativa sarà svolta totalmente oppure in parte all'interno dei locali aziendali entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge o dal presente CCNL e attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, anche in assenza di postazione fissa. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sarà introdotta tramite accordi aziendali.

I contratti sottoscritti in sede aziendale definiranno:

1. le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare;
2. gli aspetti relativi alla sicurezza;
3. le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
4. le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
5. eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi;
6. ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile.

L'accordo individuale, coerentemente con i contratti sottoscritti in sede aziendale, avrà come contenuto ulteriori specifiche intese qualificanti il singolo rapporto di lavoro, quali la previsione delle fasce di reperibilità e dei tempi di riposo del lavoratore. L'accordo individuale può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di contratto a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Per recesso si intende l'interruzione delle modalità di lavoro agile e non anche l'interruzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che presti attività lavorativa in regime di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda. Le Parti si impegnano a rivedere le disposizioni del presente articolo successivamente all'approvazione definitiva della normativa in materia.

#### Art. 163 - Lavoratori extra

Al fine di far fronte a brevi periodi di straordinaria e imprevedibile intensificazione dell'attività e facilitare particolari esigenze organizzative delle aziende operanti nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, e fatto salvo il ricorso al contratto di lavoro accessorio retribuito coi termini e "sistemi" del sistema dei "buoni lavoro", è possibile il ricorso al contratto di lavoro extra o di surroga. Il ricorso a tale forma contrattuale è prevista per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni aventi ad oggetto le seguenti attività:

1. banquetting;



2. meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
3. attività di ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
4. ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

La retribuzione giornaliera comprensiva di tutti gli istituti economici diretti e indiretti, compresi i ratei di 13<sup>a</sup> mensilità, T.F.R. ferie e permessi non può essere inferiore alle 4 ore giornaliere. Le retribuzioni, regolarmente assoggettate a contributi e imposte, dovranno essere esposte sul Libro Unico del Lavoro (L.U.L.) mensile anche nell'ipotesi di più gruppi di prestazioni durante il mese. Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

#### Art. 164 - Lavoro stagionale

Si considerano, secondo il presente contratto, aziende di stagione, le imprese che abbiano, comunque, un periodo di chiusura durante l'anno non inferiore a 3 mesi. L'apposizione del termine al rapporto di lavoro deve risultare da atto scritto. Copia del suddetto atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale. Il datore di lavoro potrà riassumere lo stesso lavoratore con contratto a termine senza alcun limite di pausa tra un rapporto di lavoro e l'altro. Il lavoratore che abbia già prestato attività lavorativa stagionale ha diritto di precedenza rispetto alle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime qualifiche. In tal caso il lavoratore deve manifestare per iscritto la propria volontà in merito entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto. Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. 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. Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 10 giorni. Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica. Sia nel caso di licenziamento che di dimissioni il periodo di preavviso è fissato in 7 giorni di calendario per i lavoratori assunti a tempo determinato e in 15 giorni per i lavoratori assunti a tempo indeterminato. 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, e sempre in armonia ed in ottemperanza alla normativa vigente. 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. La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate. 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. La paga base è quella indicata all'articolo 45 del presente contratto. 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. Tutte le aziende potranno provvedere alla somministrazione del vitto e alla fornitura dell'alloggio ai propri dipendenti. Nel caso di concessione del vitto e dell'alloggio la retribuzione in natura corrispondente sarà determinata ed assoggettata agli Istituti previsti dalla legge. 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. Per quanto concerne la tredicesima mensilità essa potrà essere erogata anche in ratei mensili in aggiunta alla normale retribuzione. Nulla è dovuto dal datore di lavoro, in caso di matrimonio, al dipendente di azienda stagionale. Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il lavoro prestato con orario non superiore alle 30 ore. In considerazione della brevità del rapporto di lavoro, il T.F.R. verrà corrisposto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

56

#### PARTE QUINTA - BILATERALITA'

##### Art. 165 - Ente Bilaterale Nazionale EB01

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale per il presente C.C.N.L. è "EB01" che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività previste dalla normativa in materia tra cui: l'apprendistato, la formazione, la previdenza, il welfare, la certificazione dei contratti, la conciliazione in sede sindacale e l'interpretazione del presente CCNL. I datori di lavoro, che applicano il presente CCNL, sono obbligati a versare mensilmente il contributo all'Ente Bilaterale Nazionale EB01 e, pertanto, coloro che omettono tale versamento mensile non potranno avvalersi dei benefici economici e normativi derivanti dallo stesso CCNL. L'importo del presente contributo mensile, che è un obbligo integralmente a carico del datore di lavoro, è fissato nell'importo fisso di euro 20,00 (venti/00) per ogni prestatore di lavoro che potrà successivamente essere modificato mediante un apposito regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale EB01.

I datori di lavoro che non versano all'Ente Bilaterale Nazionale EB01 dovranno inoltre riconoscere, ad ogni singolo prestatore di lavoro, l'E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) che è pari ad euro 50,00 (cinquanta/00) circa lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del T.F.R., dovrà essere erogato al prestatore di lavoro mantenendo carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni lavoratore.

##### Art. 166 - Enti Bilaterali Territoriali

Gli Enti Bilaterali Territoriali sono composti in misura paritaria dai Rappresentanti e/o Delegati



Territoriali di FEDERPARTITEIVA e della F.I.D. e svolgono, in ambito locale, le attività indicate nell'articolo precedente.

**Art. 167 - Organismo Paritetico Nazionale EB01**

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Organismo Paritetico Nazionale per il presente C.C.N.L. è "EB01 Organismo Paritetico" che svolge le funzioni previste in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Art. 168 - Commissione di Indirizzo dei CCNL**

All'interno dell'Ente Bilaterale Nazionale EB01 è istituita la "Commissione di Indirizzo dei CCNL" che è l'organo deputato all'analisi delle problematiche derivanti dal presente CCNL.

**Art. 169 - Commissione di Conciliazione**

Al fine di favorire appropriati momenti di confronto atti a superare le conflittualità emergenti tra lavoratori dipendenti e datore di lavoro, è costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale "EB01" la Commissione di Conciliazione Nazionale. Ogni articolazione territoriale dell'Ente Bilaterale costituirà un'apposita Commissione di Conciliazione Territoriale secondo quanto previsto dallo statuto e dai regolamenti. Le Commissioni di Conciliazione Nazionale e Territoriali, oltre a quanto previsto dai regolamenti predisposti dall'Ente Bilaterale Nazionale, hanno il compito di dirimere le controversie insorte tra datori di lavoro e prestatori di lavoro. La Commissione di Conciliazione Nazionale ha altresì il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del presente CCNL. La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta in misura paritaria dai Rappresentanti delle Parti sottoscrittrici di Conciliazione Nazionale e della FID. La Commissione paritaria dai Rappresentanti e/o Delegati Territoriali di FEDERPARTITEIVA e della FID. La Commissione di Conciliazione Territoriale si riunisce anche su richiesta di una delle Parti a fronte di esigenze di natura territoriale o aziendale. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale è precluso alle Parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia. Le Parti concordano che, qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente CCNL 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 in sede sindacale.

**Art. 170 - Commissione di Certificazione**

Al fine di provvedere alla certificazione dei contratti di lavoro e di appalto, nonché del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori, sono costituite in seno all'Ente Bilaterale Nazionale "EB01" apposite Commissioni di Certificazione Nazionale e Territoriali. Le Commissioni di Certificazione forniscono assistenza alle parti contrattuali sia al momento della stipula del contratto di lavoro o di appalto e sia successivamente. Nei confronti dell'atto di certificazione, sia le parti che i terzi che ne abbiano interesse possono proporre ricorso giurisdizionale soltanto per vizi del consenso, per erronea qualificazione del rapporto o per difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. L'attività delle Commissioni di Certificazione può riguardare anche la sottoscrizione di accordi, individuali o collettivi, aventi ad oggetto rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 C.c.. La Commissione di Certificazione Nazionale è composta in misura paritaria dai Rappresentanti delle Parti sottoscrittrici del presente CCNL mentre le Commissioni di Certificazione Territoriali sono costituite in misura paritaria dai Rappresentanti e/o Delegati Territoriali di FEDERPARTITEIVA e della FID.

**Art. 171 - Osservatorio Nazionale sul Lavoro**

L'Osservatorio Nazionale sul Lavoro viene costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale "EB01" per formulare proposte e soluzioni in relazione agli ambiti di competenza del medesimo tra cui l'occupazione, il mercato del lavoro, la formazione e la qualificazione professionale ed è composto in misura paritaria dai Rappresentanti delle Parti sottoscrittrici del presente CCNL.

**Art. 172 - Osservatori Territoriali sul Lavoro**

L'Ente Bilaterale Nazionale istituisce i diversi Osservatori Territoriali sul Lavoro che perseguono localmente le finalità dell'Osservatorio Nazionale sul Lavoro e che sono costituiti in misura paritaria dai Rappresentanti e/o Delegati Territoriali di FEDERPARTITEIVA e della FID.

**Art. 173 - Funzionamento dell'Ente Bilaterale Nazionale "EB01"**

L'Ente Bilaterale Nazionale EB01 eroga assistenza, consulenza e servizi secondo le modalità stabilite dai vari regolamenti approvati dalla Direzione Nazionale.

**Art. 174 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale "EB01"**

I datori di lavoro, che applicano il presente CCNL, sono obbligati a versare mensilmente il contributo all'Ente Bilaterale Nazionale EB01 e, pertanto, coloro che omettono tale versamento mensile non potranno avvalersi dei benefici economici e normativi derivanti dallo stesso CCNL. L'importo del presente contributo mensile, che è un obbligo integralmente a carico del datore di lavoro, è fissato nell'importo fisso di euro 20,00 (venti/00) per ogni prestatore di lavoro che potrà successivamente essere modificato mediante un apposito regolamento dell'Ente Bilaterale Nazionale EB01.

I datori di lavoro che non versano all'Ente Bilaterale Nazionale EB01 dovranno inoltre riconoscere, ad ogni singolo prestatore di lavoro, l'E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) che è pari ad euro 50,00 (cinquanta/00) lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, che sarà escluso dalla base di calcolo del T.F.R., dovrà essere erogato al prestatore di lavoro mantenendo carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni lavoratore.



**Art. 175 - Finanziamento degli Enti Bilaterali Territoriali**

Il finanziamento degli Enti Bilaterali Territoriali sarà garantito mediante storno delle quote da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale secondo quanto stabilito da apposito regolamento.

**Art. 176 - Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua**

Al fine di garantire ai datori di lavoro un'adeguata risposta ai fabbisogni formativi aziendali relativi all'accrescimento delle competenze dei rispettivi prestatori di lavoro, le Parti promuovono il proprio Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua di riferimento per il finanziamento dei piani formativi aziendali approvati.

**Art. 177 - Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria**

Al fine di assicurare ai prestatori di lavoro un'adeguata risposta ai fabbisogni sanitari e socio-sanitari, le Parti promuovono il proprio Fondo Integrativo di Assistenza Sanitaria di riferimento per garantire le prestazioni sanitarie e le prestazioni socio-sanitarie.

**Art. 178 - Fondo per il Welfare**

Al fine di garantire ai datori di lavoro un'adeguata produttività dei rispettivi prestatori di lavoro e un adeguato benessere nei luoghi di lavoro, le Parti promuovono il proprio Fondo per il Welfare di riferimento per l'approvazione dei piani di welfare aziendali con o senza finalità premiale e/o incentivante.

**Art. 179 - Fondo Pensione**

Al fine di assicurare ai prestatori di lavoro un'adeguata risposta ai fabbisogni di natura previdenziale, le Parti promuovono il proprio Fondo Pensione di riferimento per garantire la previdenza complementare.

**PARTE SESTA - POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**

**Art. 180 - Tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo**

Al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, stimolare il processo di acquisizione di nuove competenze e avvicinare al mondo del lavoro soggetti privi di occupazione, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, si renderanno disponibili all'attivazione di percorsi di tirocinio di inserimento o di reinserimento lavorativo. L'Ente Bilaterale Nazionale EB01, anche con il supporto di Agenzie per il Lavoro e di Enti di Formazione presenti nelle diverse Regioni d'Italia, metterà in atto tutte le azioni necessarie a favorire l'avvio dei suddetti percorsi di tirocinio. Per ciò che attiene la regolamentazione dei tirocini si fa espresso rinvio ai contenuti dell'Accordo sottoscritto in sede di Conferenza Stato-Regioni in data 24 gennaio 2013 e s.m.i. nonché alle norme disposte dalle singole Regioni in materia.

**Art. 181 - Agenzia per il Lavoro**

Al fine di garantire ai datori di lavoro un'adeguata risposta ai fabbisogni relativi alla gestione delle risorse umane, le Parti promuovono la propria Agenzia per il Lavoro di riferimento per l'erogazione dei servizi per il lavoro.

58

**Art. 182 - Disposizioni finali**

Qualora nel presente CCNL, per mera dimenticanza, non sia presente un allegato menzionato nei precedenti articoli oppure qualora nel presente CCNL le Parti abbiano trascurato un elemento normativo FEDERPARTITEIVA e F.I.D. stabiliscono di colmare tali eventualità mediante la stipula di un'integrazione che è considerata parte integrante del presente CCNL.



Per calcolare la paga giornaliera è necessario dividere la retribuzione mensile per il divisore convenzionale 26.

Per calcolare la paga oraria è necessario dividere la retribuzione mensile per il divisore convenzionale 173.

ALLEGATO A)

TABELLA RETRIBUTIVA PER COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

RETRIBUZIONI BASE E AUMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLO	INDENNITA' DI FUNZIONE	PAGA BASE E CONTINGENZA				
		01/10/2020	01/06/2021	01/02/2022	01/10/2022	30/09/2023
QUADRI	€ 180,00	€ 2.360,84	€ 2.381,13	€ 2.406,49	€ 2.431,84	€ 2.457,20
PRIMO LIVELLO	€ 0,00	€ 2.170,18	€ 2.187,51	€ 2.209,17	€ 2.230,83	€ 2.252,48
SECONDO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.949,18	€ 1.964,74	€ 1.984,20	€ 2.003,65	€ 2.023,10
TERZO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.743,45	€ 1.757,37	€ 1.774,77	€ 1.792,17	€ 1.809,57
QUARTO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.581,91	€ 1.594,54	€ 1.610,33	€ 1.626,11	€ 1.641,90
QUINTO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.478,83	€ 1.490,64	€ 1.505,40	€ 1.520,16	€ 1.534,92
SESTO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.382,16	€ 1.393,19	€ 1.406,99	€ 1.420,78	€ 1.434,58
SETTIMO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.254,96	€ 1.264,98	€ 1.277,51	€ 1.290,09	€ 1.302,56



## ALLEGATO B)

TABELLE RETRIBUTIVE PER COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI  
RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

LIVELLO	RETRIBUZIONE	1° ANNO	2° ANNO
		01/10/2020	
QUADRI	€ 2.540,84		
PRIMO LIVELLO	€ 2.170,18		
SECONDO LIVELLO	€ 1.949,18		
TERZO LIVELLO	€ 1.743,45	€ 1.307,58	€ 1.481,93
QUARTO LIVELLO	€ 1.581,91	€ 1.186,43	€ 1.344,62
QUINTO LIVELLO	€ 1.478,83	€ 1.109,12	€ 1.257,00
SESTO LIVELLO	€ 1.382,16	€ 1.036,61	€ 1.174,83
SETTIMO LIVELLO	€ 1.254,96		
		01/06/2021	
QUADRI	€ 2.561,13		
PRIMO LIVELLO	€ 2.187,51		
SECONDO LIVELLO	€ 1.964,74		
TERZO LIVELLO	€ 1.757,37	€ 1.318,02	€ 1.493,76
QUARTO LIVELLO	€ 1.594,54	€ 1.195,90	€ 1.355,35
QUINTO LIVELLO	€ 1.490,64	€ 1.117,97	€ 1.267,01
SESTO LIVELLO	€ 1.393,19	€ 1.044,89	€ 1.184,21
SETTIMO LIVELLO	€ 1.264,98		
		01/02/2022	
QUADRI	€ 2.586,49		
PRIMO LIVELLO	€ 2.209,17		
SECONDO LIVELLO	€ 1.984,20		
TERZO LIVELLO	€ 1.774,77	€ 1.331,07	€ 1.508,55
QUARTO LIVELLO	€ 1.610,33	€ 1.207,74	€ 1.368,77
QUINTO LIVELLO	€ 1.505,40	€ 1.129,04	€ 1.279,58
SESTO LIVELLO	€ 1.406,99	€ 1.055,24	€ 1.195,93
SETTIMO LIVELLO	€ 1.277,51		
		01/10/2022	
QUADRI	€ 2.611,84		
PRIMO LIVELLO	€ 2.230,83		
SECONDO LIVELLO	€ 2.003,65		
TERZO LIVELLO	€ 1.792,17	€ 1.344,12	€ 1.523,34
QUARTO LIVELLO	€ 1.626,11	€ 1.219,58	€ 1.382,19
QUINTO LIVELLO	€ 1.520,16	€ 1.140,11	€ 1.292,13
SESTO LIVELLO	€ 1.420,78	€ 1.065,58	€ 1.207,66
SETTIMO LIVELLO	€ 1.290,09		
		30/09/2023	
QUADRI	€ 2.637,20		
PRIMO LIVELLO	€ 2.252,48		
SECONDO LIVELLO	€ 2.023,10		
TERZO LIVELLO	€ 1.809,57	€ 1.357,17	€ 1.538,13
QUARTO LIVELLO	€ 1.641,90	€ 1.231,42	€ 1.395,61
QUINTO LIVELLO	€ 1.534,92	€ 1.151,18	€ 1.304,67
SESTO LIVELLO	€ 1.434,58	€ 1.075,93	€ 1.219,38
SETTIMO LIVELLO	€ 1.302,56		



ALLEGATO C)

TABELLE RETRIBUTIVE PER COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI  
RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO  
DELLE AREE SVANTAGGIATE

LIVELLO	RETRIBUZIONE AREE SVANTAGGIATE
	01/10/2020
QUADRI	€ 2.032,67
PRIMO LIVELLO	€ 1.736,14
SECONDO LIVELLO	€ 1.559,34
TERZO LIVELLO	€ 1.394,76
QUARTO LIVELLO	€ 1.265,52
QUINTO LIVELLO	€ 1.183,06
SESTO LIVELLO	€ 1.105,72
SETTIMO LIVELLO	€ 1.003,97
	01/06/2021
QUADRI	€ 1.904,90
PRIMO LIVELLO	€ 1.750,00
SECONDO LIVELLO	€ 1.571,79
TERZO LIVELLO	€ 1.405,89
QUARTO LIVELLO	€ 1.275,63
QUINTO LIVELLO	€ 1.192,51
SESTO LIVELLO	€ 1.114,55
SETTIMO LIVELLO	€ 1.011,98
	01/02/2022
QUADRI	€ 2.069,18
PRIMO LIVELLO	€ 1.767,33
SECONDO LIVELLO	€ 1.587,35
TERZO LIVELLO	€ 1.419,81
QUARTO LIVELLO	€ 1.288,26
QUINTO LIVELLO	€ 1.204,31
SESTO LIVELLO	€ 1.125,59
SETTIMO LIVELLO	€ 1.022,00
	01/10/2022
QUADRI	€ 2.089,47
PRIMO LIVELLO	€ 1.784,66
SECONDO LIVELLO	€ 1.602,91
TERZO LIVELLO	€ 1.433,73
QUARTO LIVELLO	€ 1.300,89
QUINTO LIVELLO	€ 1.216,12
SESTO LIVELLO	€ 1.136,62
SETTIMO LIVELLO	€ 1.032,02
	30/09/2023
QUADRI	€ 2.109,76
PRIMO LIVELLO	€ 1.801,98
SECONDO LIVELLO	€ 1.618,48
TERZO LIVELLO	€ 1.447,65
QUARTO LIVELLO	€ 1.313,52
QUINTO LIVELLO	€ 1.227,93
SESTO LIVELLO	€ 1.147,66
SETTIMO LIVELLO	€ 1.042,04



ALLEGATO D)

TABELLA RETRIBUTIVA PER TURISMO E PUBBLICI SERVIZI

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

RETRIBUZIONI BASE E AUMENTI RETRIBUTIVI

LIVELLO	INDENNITA' DI FUNZIONE	PAGA BASE E CONTINGENZA				
		01/10/2020	01/06/2021	01/02/2022	01/10/2022	30/09/2023
QUADRI	€ 70,00	€ 1.194,10	€ 1.998,65	€ 2.006,38	€ 2.014,11	€ 2.023,39
PRIMO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.853,66	€ 1.857,83	€ 1.864,77	€ 1.871,72	€ 1.880,05
SECONDO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.694,23	€ 1.698,04	€ 1.704,39	€ 1.710,73	€ 1.718,35
TERZO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.597,88	€ 1.601,47	€ 1.607,46	€ 1.613,45	€ 1.620,63
QUARTO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.507,75	€ 1.551,14	€ 1.516,79	€ 1.522,43	€ 1.529,21
QUINTO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.414,02	€ 1.417,20	€ 1.422,50	€ 1.427,79	€ 1.434,85
SESTO LIV. SUPER	€ 0,00	€ 1.358,51	€ 1.361,56	€ 1.366,65	€ 1.371,74	€ 1.377,85
SESTO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.341,52	€ 1.344,53	€ 1.349,56	€ 1.354,58	€ 1.360,61
SETTIMO LIVELLO	€ 0,00	€ 1.256,04	€ 1.258,86	€ 1.263,57	€ 1.268,27	€ 1.273,92



## ALLEGATO E)

TABELLE RETRIBUTIVE PER TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI  
RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

LIVELLO	RETRIBUZIONE	1° ANNO	
		01/10/2020	2° ANNO
QUADRI	€ 2.064,10		
PRIMO LIVELLO	€ 1.853,66		
SECONDO LIVELLO	€ 1.694,23		
TERZO LIVELLO	€ 1.597,88	€ 1.198,40	€ 1.358,19
QUARTO LIVELLO	€ 1.507,75	€ 1.130,81	€ 1.281,58
QUINTO LIVELLO	€ 1.414,02	€ 1.060,51	€ 1.201,91
SESTO LIV. SUPER	€ 1.358,51	€ 1.018,88	€ 1.154,73
SESTO LIVELLO	€ 1.341,52	€ 1.006,13	€ 1.140,28
SETTIMO LIVELLO	€ 1.256,04		
		01/06/2021	
QUADRI	€ 2.068,65		
PRIMO LIVELLO	€ 1.857,83		
SECONDO LIVELLO	€ 1.698,04		
TERZO LIVELLO	€ 1.601,47	€ 1.201,10	€ 1.361,24
QUARTO LIVELLO	€ 1.551,14	€ 1.133,35	€ 1.284,46
QUINTO LIVELLO	€ 1.417,20	€ 1.062,89	€ 1.204,61
SESTO LIV. SUPER	€ 1.361,56	€ 1.021,17	€ 1.157,32
SESTO LIVELLO	€ 1.344,53	€ 1.008,39	€ 1.142,85
SETTIMO LIVELLO	€ 1.258,86		
		01/02/2022	
QUADRI	€ 2.076,38		
PRIMO LIVELLO	€ 1.864,77		
SECONDO LIVELLO	€ 1.704,39		
TERZO LIVELLO	€ 1.607,46	€ 1.205,59	€ 1.366,33
QUARTO LIVELLO	€ 1.516,79	€ 1.137,58	€ 1.289,26
QUINTO LIVELLO	€ 1.422,50	€ 1.066,87	€ 1.209,12
SESTO LIV. SUPER	€ 1.366,65	€ 1.024,98	€ 1.161,65
SESTO LIVELLO	€ 1.349,56	€ 1.012,16	€ 1.147,12
SETTIMO LIVELLO	€ 1.263,57		
		01/10/2022	
QUADRI	€ 2.084,11		
PRIMO LIVELLO	€ 1.871,72		
SECONDO LIVELLO	€ 1.710,73		
TERZO LIVELLO	€ 1.613,45	€ 1.210,08	€ 1.371,42
QUARTO LIVELLO	€ 1.522,43	€ 1.141,82	€ 1.294,06
QUINTO LIVELLO	€ 1.422,79	€ 1.070,84	€ 1.213,62
SESTO LIV. SUPER	€ 1.371,74	€ 1.028,80	€ 1.165,98
SESTO LIVELLO	€ 1.354,58	€ 1.015,93	€ 1.151,39
SETTIMO LIVELLO	€ 1.268,27		
		30/09/2023	
QUADRI	€ 2.093,39		
PRIMO LIVELLO	€ 1.880,05		
SECONDO LIVELLO	€ 1.718,35		
TERZO LIVELLO	€ 1.620,63	€ 1.215,47	€ 1.377,53
QUARTO LIVELLO	€ 1.529,21	€ 1.146,90	€ 1.299,82
QUINTO LIVELLO	€ 1.434,85	€ 1.075,61	€ 1.219,02
SESTO LIV. SUPER	€ 1.377,85	€ 1.033,38	€ 1.171,17
SESTO LIVELLO	€ 1.360,61	€ 1.020,45	€ 1.156,51
SETTIMO LIVELLO	€ 1.273,92		



ALLEGATO F)  
**TABELLE RETRIBUTIVE PER TURISMO E PUBBLICI SERVIZI**  
**RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO**  
**DELLE AREE SVANTAGGIATE**

LIVELLO	RETRIBUZIONE AREE SVANTAGGIATE
	01/10/2020
QUADRI	€ 1.651,20
PRIMO LIVELLO	€ 1.482,92
SECONDO LIVELLO	€ 1.355,38
TERZO LIVELLO	€ 1.278,30
QUARTO LIVELLO	€ 1.206,20
QUINTO LIVELLO	€ 1.131,21
SESTO LIV. SUPER	€ 1.086,80
SESTO LIVELLO	€ 1.073,21
SETTIMO LIVELLO	€ 1.004,83
	01/06/2021
QUADRI	€ 1.654,91
PRIMO LIVELLO	€ 1.468,26
SECONDO LIVELLO	€ 1.358,43
TERZO LIVELLO	€ 1.281,17
QUARTO LIVELLO	€ 1.208,90
QUINTO LIVELLO	€ 1.133,75
SESTO LIV. SUPER	€ 1.089,25
SESTO LIVELLO	€ 1.075,62
SETTIMO LIVELLO	€ 1.007,09
	01/02/2022
QUADRI	€ 1.661,10
PRIMO LIVELLO	€ 1.491,81
SECONDO LIVELLO	€ 1.363,50
TERZO LIVELLO	€ 1.285,96
QUARTO LIVELLO	€ 1.213,42
QUINTO LIVELLO	€ 1.137,99
SESTO LIV. SUPER	€ 1.093,32
SESTO LIVELLO	€ 1.079,64
SETTIMO LIVELLO	€ 1.010,85
	01/10/2022
QUADRI	€ 1.667,28
PRIMO LIVELLO	€ 1.497,37
SECONDO LIVELLO	€ 1.368,58
TERZO LIVELLO	€ 1.290,75
QUARTO LIVELLO	€ 1.217,94
QUINTO LIVELLO	€ 1.142,23
SESTO LIV. SUPER	€ 1.097,39
SESTO LIVELLO	€ 1.083,66
SETTIMO LIVELLO	€ 1.014,61
	30/09/2023
QUADRI	€ 1.674,71
PRIMO LIVELLO	€ 1.504,04
SECONDO LIVELLO	€ 1.374,68
TERZO LIVELLO	€ 1.296,50
QUARTO LIVELLO	€ 1.223,36
QUINTO LIVELLO	€ 1.147,32
SESTO LIV. SUPER	€ 1.102,28
SESTO LIVELLO	€ 1.088,48
SETTIMO LIVELLO	€ 1.019,13

