

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DEI SETTORI DEL CREDITO E FINANZA

agenti in attività finanziaria, rappresentanti di commercio nonché tutte le attività professionali e associative appartenenti alle professioni di seguito elencate e alle strutture che svolgono attività connesse e strumentali

Triennio 2022/2025

CONFLAP – Confederazione Sindacale Lavoratori e Pensionati

UNIONE –Unione Imprese Opportunità Nuove ed Europee

FDP ITALIA – Federazione dei Professionisti

ASSOPAM – Associazione Nazionale Agenti e Mediatori

CIU – Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali

IN VIGORE DAL VENTI GIUGNO 2022 AL VENTI GIUGNO 2025



Sommario

C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEI SETTORI DEL CREDITO E FINANZA	11
PREMESSA CONTRATTUALE	11
SUPERARE INSIEME LA CRISI?	11
CCNL “PIRATA”?	12
ANSA, 16 settembre 2016:	13
POSSIBILI SOLUZIONI CONTRATTUALI	13
DISCIPLINA GENERALE	17
AMBITO DI APPLICAZIONE	17
IL “CCNL CREDITO E FINANZA”	17
Art. 1 - Aspetti generali	17
Art. 2 - Struttura	18
DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	18
Art. 3 - Statuto dei Lavoratori	18
Art. 4 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori	19
Art. 5 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)	19
Art. 6 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)	19
Art. 7 - Poteri della RSA/RST	20
Art. 8 - Assemblea Sindacale	20
Art. 9 - Diritto d'affissione	20
Art. 10 - Referendum Aziendale	21
Art. 11 - Rappresentanza dei Lavoratori	21
Art. 12 - Cariche sindacali	21
Art. 13 - Dirigenti di RSA	21
Art. 14 - Trattenuta sindacale	22
Art. 15 - Inscindibilità del CCNL	22
Art. 16 - Diritti sindacali e d’associazione: Sintesi	23
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI	24
Art. 17 - Livelli di Contrattazione	24
Art. 18 - Contrattazione Collettiva Nazionale	24
Art. 19 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello	24
Art. 20 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello	25
Art. 21 - Premio di risultato	28
Art. 22 - Nuova Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello	28

Art. 23 - Esame congiunto territoriale	28
DIRITTI D'INFORMAZIONE	28
Art. 24 - Diritti di Informazione	28
Art. 25 - Commissioni Paritetiche Settoriali	29
CCNL: DECORRENZA E DURATA	30
Art. 26 - Protocollo d'Intesa	30
Art. 27 - CCNL: clausole di Raffreddamento	30
CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE	30
Art. 28 - CCNL: esclusiva	30
Art. 29 - CCNL: distribuzione a Enti	31
Art. 30 - CCNL: distribuzione a Lavoratori	31
CCNL: EFFICACIA	31
Art. 31 - Efficacia	31
CCNL: DEFINIZIONI	31
Art. 32 – Termini	31
MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO	38
Art. 33 – Strumenti di flessibilità	38
GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO	38
Art. 34 - Normale rapporto di lavoro	38
Art. 35 - Istituti del nuovo mercato del lavoro	38
LAVORO A TEMPO PARZIALE	42
Art. 36 - Tempo Parziale: definizione	42
Art. 37 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione	42
Art. 38 - Tempo Parziale: trattamento economico e normative	43
Art. 39 - Tempo Parziale: lavoro supplementare	43
Art. 40 - Tempo Parziale: lavoro straordinario	44
Art. 41 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili	44
Art. 42 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento	46
Art. 43 - Tempo Parziale: informative	46
Art. 44 - Tempo Parziale: criteri di computo	46
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	46
Art. 45 - Assunzione: documentazione	46
Art. 46 - Tempo Determinato: divieti	47
Art. 47 - Tempo Determinato: disciplina	47

Art. 48 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito	50
Art. 49 - Tempo Determinato: Attività stagionali e Ragioni Oggettive	51
Art. 50 - Tempo Determinato Stagionale: Indennità di fine stagione	51
Art. 51 - Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello	51
Art. 52 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità	52
Art. 53 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione.....	52
Art. 54 - Tempo Determinato: Informativa	52
Art. 56 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche	52
Art. 57 - Tempo Determinato: impugnazione	53
CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI	53
Art. 58 - Contratti di lavoro espansivi	53
CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI	53
Art. 59 - Contratti di lavoro difensivi	53
LAVORO INTERMITTENTE	53
Art. 60 - Lavoro Intermittente: definizione.....	53
Art. 61 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni	54
Art. 62 - Lavoro Intermittente: trattamento economico	55
Art. 63 - Lavoro Intermittente: Indennità di disponibilità	56
Art. 64 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni	57
Art. 65 - Lavoro Intermittente: informativo	57
Art. 66 - Lavoro Intermittente: criteri di computo	57
CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	57
Art. 67 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni	57
Art. 68 - Somministrazione di Lavoro: limiti	57
Art. 69 – Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti	58
Art. 70 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà	58
Art. 71 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare	59
Art. 72 - Somministrazione di lavoro: informativa	59
Art. 73 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali	59
Art. 74 - Somministrazione irregolare: effetti.....	59
Art. 75 - Somministrazione: computo.....	59
Art. 76 - Somministrazione: rinvio alla Legge	60
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	60
Art. 77 - Apprendistato: condizioni	60

Art. 78 - Apprendistato Professionalizzante: formazione	60
Art. 79 - Apprendistato Professionalizzante: periodo di Prova	61
Art. 80 - Apprendistato Professionalizzante: durata	61
Art. 81 - Apprendistato Professionalizzante: disciplina previdenziale e assistenziale	62
Art. 82 - Apprendistato Professionalizzante: malattia e infortuni	62
Art. 83 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di protezione	62
Art. 84 - Apprendistato Professionalizzante: proporzione numerica	62
Art. 85 - Apprendistato Professionalizzante: trattamento normativo	62
Art. 86 - Apprendistato Professionalizzante: diritti	63
Art. 87 - Apprendistato Professionalizzante: doveri	63
Art. 88 - Apprendistato Professionalizzante: competenze degli Enti Bilaterali	63
Art. 89 - Apprendistato Professionalizzante: lavoratori in mobilità	64
Art. 90 - Apprendistato Professionalizzante: computo	64
Art. 91 - Apprendistato: Rinvio	64
MOBILITA' VERTICALE	64
Art. 92 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali	65
Art. 93 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea	65
Art. 94 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenee	66
CONDIZIONI D'INGRESSO	67
Art. 95 - Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione	67
LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	68
Art. 96 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro	68
Art. 97 - Assunzione: documenti	69
Art. 98 - Assunzione: visita medica presuntiva e idoneità alla mansione	69
PERIODO DI PROVA	69
Art. 99 – L'assunzione	69
MANSIONI DEL LAVORATORE	71
Art. 100 - Mansioni del Lavoratore	71
Art. 101 - Mansioni Promiscue: Indennità di sostituzione	71
Art. 102 - Mansioni: mutamento	71
OPERATORE SVILUPPO MARKETING E PUBBLICHE RELAZIONI	71
Art. 103 – Operatore per lo sviluppo Marketing e Pubbliche relazioni	71
ORARIO DI LAVORO	72

Art. 104 - Orario di lavoro: definizione	72
Art. 105 - Orario di lavoro: limiti	72
Art. 106 - Orario di lavoro: esemplificazioni dei profili	73
Art. 107 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo	73
Art. 108 - Orario di lavoro: composizione multi periodale dell'orario ordinario di lavoro	73
Art. 109 - Orario di lavoro: Clausola Elastica	74
Art. 110 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni	74
Art. 111 - Orario di lavoro: sospensione dell'attività lavorativa	74
Art. 112 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo	75
Art. 113 - Orario di lavoro: minori	76
PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO	76
Art. 114 - Personale Direttivo: Definizione e Indennità Mensile di Funzione Direttiva	76
RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE	77
Art. 115 - Riposo giornaliero	77
Art. 116 - Riposo settimanale	77
PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI	78
Art. 117 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali	78
FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE	84
Art. 118 - Festività	84
Art. 119 - Festività abolite	84
INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI	85
Art. 120 – Tempo consumazione pasti	85
MATERNITA'	85
Art. 121 – Gravidanza	85
Art. 122 – Congedi	86
FERIE	90
Art. 123 - Ferie: maturazione	90
Art. 124 - Ferie: regolamentazione	90
MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI	91
Art. 125 - Malattia o infortunio non professionali	91
MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI	96
Art. 126 - Malattia o Infortunio Professionali	96
ASPETTATIVE NON RETRIBUITE	98
Art. 127 - Aspettative non retribuite:	98

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI	98
Art. 128 – Permesso	98
GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ	99
Art. 129 - Gratifica	99
Art. 130 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità	99
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	99
Art. 131 - Trattamento di Fine Rapporto	99
Art. 132 - T.F.R.: corresponsione	100
Art. 133 - T.F.R.: anticipazioni	100
Art. 134 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile	101
CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA	102
Art. 135 – Cessione o trasformazione azienda	102
SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA	102
Art. 136 –Solidarietà contrattuale.....	102
ENTE BILATERALE CONFEDERALE	102
Art. 137 – Ente Bilaterale	102
Art. 138 – Ente Bilaterale: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori	103
Art. 139 – Fondo Interprofessionale	103
Art. 140 - Composizione delle Controversie.....	104
PATRONATI.....	104
Art. 141 – Patronato	104
CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE.....	104
Art. 142 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Fo. As. Co.)	104
RISPETTO DELLA RISERVATEZZA	104
Art. 143 –Riservatezza	104
DISCIPLINA SPECIALE	105
AMBITO DI APPLICAZIONE	105
Art. 144 - Ambito di applicazione	105
Art. 145 - Classificazione dimensionale delle Aziende ai fini dell'inquadramento del personale impiegato	105
AGENTI.....	106
Art. 146 – Agenti.....	106
Art. 147 – Agente.....	106
CLASSIFICAZIONE UNICA.....	106

Art. 148 - Classificazione Unica: criteri	106
Art. 149 - Classificazione del personale: Interpretazioni.....	111
Art. 150 - Classificazione Unica del Personale.....	111
Art. 151 - Classificazione del personale: Impiegati e Lavoratori amministrativi.....	112
LIVELLO A + 24 mesi.....	112
LIVELLO A.....	113
LIVELLO B.....	115
OPERATORE SVILUPPO MARKETING E PUBBLICHE RELAZIONI	116
LIVELLO C.....	116
LIVELLO D.....	118
LIVELLO E.....	119
OPERATORI SVILUPPO MARKETING.....	121
Art. 152 – Operatori per lo sviluppo Marketing.....	121
Art. 153 - Operatori sviluppo Marketing: rapporto di lavoro	121
Art. 154 – Operatori sviluppo marketing: retribuzione condizionata e variabile o provvigioni	122
TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE	123
Art. 155 – Il Trattamento economico.....	123
Art. 156 - Voce 1): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile	124
Art. 157 - Voce 2): Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)	124
Art. 158 - Voce 3): Nuova Indennità di Mancata Contrattazione (anche detta “NIMC” o “Indennità”)..	125
Art. 159 - Norma Transitoria sulla previgente “I.A.M.C.”	127
Art. 160 - Assorbimenti.....	128
Art. 161 - Voce 4): Aumenti periodici di anzianità.....	128
TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITA’	129
Art. 162 – Patto di Stabilità	129
Art. 163 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo).....	130
Art. 164 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con riposo compensativo	132
Art. 165 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile	133
Art. 166 - Banca delle Ore (disciplina collettiva).....	135
Art. 167 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore.....	138
Art. 168 - Lavoro a turni: maggiorazioni.....	138
TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA’	139
Art. 169 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando	139
Art. 170 – Trasferimento	139

Art. 171 – Trasferta.....	140
Art. 172 – Trasfertisti.....	141
Art. 173 – Distacco.....	142
Art. 174 – Reperibilità.....	142
Art. 175 - Pronta Disponibilità.....	144
Art. 176 - Rimborso spese documentabili.....	144
IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	145
Art. 177 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela	145
Art. 178 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore	146
Art. 179 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile	147
Art. 180 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale.....	147
Art. 181 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni.....	148
Art. 182 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi.....	148
Art. 183 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.....	148
Art. 184 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore	149
Art. 185 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza	149
Art. 186 - Permessi e Formazione del RLS	150
Art. 187 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori.....	152
Art. 188 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni.....	152
Art. 189 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione.....	152
CODICE DISCIPLINARE: DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE	152
Art. 190 - Diritti del Lavoratore: rispetto della persona.....	152
Art. 191 - Diritti del Lavoratore: corresponsione della retribuzione	153
Art. 192 - Diritti del Lavoratore: decadenza e prescrizioni.....	153
Art. 193 - Diritti del Lavoratore: potere gerarchico	153
Art. 194 - Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione.....	153
Art. 195 - Diritti del Lavoratore: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative.....	154
Art. 196 - Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche.....	154
CODICE DISCIPLINARE: DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE.....	154
Art. 197 - Doveri del Lavoratore: diligenza	154
Art. 198 - Doveri del Lavoratore: fedeltà.....	154
Art. 199 - Doveri del Lavoratore: collaborazione.....	155
Art. 200 - Doveri del Lavoratore: riservatezza	155

Art. 201 - Doveri del Lavoratore: correttezza	155
Art. 202 - Doveri del Lavoratore: educazione.....	155
Art. 203 - Doveri del Lavoratore: rispetto dell’orario di lavoro	155
Art. 204 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria.....	156
Art. 205 - Doveri del Lavoratore: giustificazione assenze	156
Art. 206 - Doveri del Lavoratore: permessi	156
Art. 207 - Doveri del Lavoratore: entrata e uscita	156
Art. 208 - Doveri del Lavoratore: visite d’inventario e di controllo	156
Art. 209 - Doveri del Lavoratore: indumenti e attrezzi di lavoro	157
Art. 210 - Doveri del Lavoratore: divieti.....	157
Art. 211 - Doveri del Lavoratore: Potere Disciplinare.....	157
Art. 212 - Patto di non concorrenza.....	157
Art. 213 - Norme Speciali.....	157
CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DEL DATORE DI LAVORO.....	158
Art. 214 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:	158
Art. 215 - Potere Disciplinare	158
Art. 216 - Sanzione: rimprovero scritto	159
Art. 217 - Sanzione: multa	160
Art. 218 - Sanzione: sospensione	160
Art. 219 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)	161
Art. 220 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso).....	162
Art. 221 - Risarcimento dei danni	163
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	164
Art. 222 - Recesso Aziendale.....	164
Art. 223 - Recesso del Lavoratore	165
Art. 224 - Periodo di preavviso.....	166
ALLINEAMENTO CONTRATTUALE.....	166
Art. 225 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria	166
ALLEGATO 1.....	169
ALLEGATO 2.....	173
ALLEGATO 3	189

C.C.N.L. PER I DIPENDENTI DEI SETTORI DEL CREDITO E FINANZA

agenti in attività finanziaria, rappresentanti di commercio nonché tutte le attività professionali e associative appartenenti alle professioni di seguito elencate e alle strutture che svolgono attività connesse e strumentali

L'anno 2022 (duemila ventidue) il giorno 16 del mese di giugno, in Roma

TRA

CONFLAP – Confederazione Sindacale Lavoratori e Pensionati

UNIONE – Confederazione Datoriale Unione Imprese Opportunità Nuove Europee

FDP ITALIA – Federazione Datoriale riconosciuta ex legge 4/2013 al MISE, rappresentata al CNEL da adesione al CIU, presente nel Consiglio Nazionale Giovani, aderente a FederTerziario e UGL Professionisti.

CIU – Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali

ASSOPAM – Associazione Nazionale Agenti e Mediatori

Premesso che

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Associazioni Datoriali e l'Organizzazione Sindacale stipulanti il presente CCNL intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e, pertanto, ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali, quali Ministero del Lavoro, CNEL, INPS, INAIL e le Banche Dati, oltre ai Lavoratori e Datori di lavoro iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti il presente CCNL e all'Ente Bilaterale potranno liberamente utilizzarne il testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei o informatici. Per brevità, nel seguito, il presente CCNL potrà essere anche solo individuato come "CCNL Credito Finanza" o, semplicemente, "Contratto".

PREMESSA CONTRATTUALE

SUPERARE INSIEME LA CRISI?

La crisi non è un'invenzione o una costruzione di chi rema contro il Paese, ma un fatto duraturo, drammaticamente confermato dall'indice ISTAT.

Il dramma è che, nonostante siano stati persi milioni di posti di lavoro e centinaia di migliaia di aziende, invece che attrezzarci al duro confronto con le regole del mercato globale e aperto, c'è chi preferisce illudersi che il problema del costo del lavoro sia una variabile indipendente e che i diritti di derivazione contrattuale e legale siano incompressibili, anziché da correlare alla situazione presente, rendendoli così ostativi alla ripresa del sistema Italia.

Chiunque approcci la questione con onestà intellettuale, può intravedere l'esito nefasto di tali illusioni, ma interessi concordi, anche se eterogenei, hanno impedito fino ad oggi il cambiamento, ponendo a forte rischio la tenuta del nostro Paese.

Nel mercato internazionale, siamo competitori di grandi produttori mondiali, per i quali il costo dell'ora lavorata arriva ad essere dell'ordine di un decimo di quello italiano; non abbiamo materie prime e qualche sofferto tentativo di estrazione ha trovato compatte le forze reazionarie dell'anti sviluppo; non abbiamo strutture efficienti che promuovano la crescita, perché i finanziamenti sono terra di pascolo della politica e non sono finalizzati all'effettivo raggiungimento di risultati strutturali.

Per questo motivo le seguenti organizzazioni sindacali e datoriali hanno realizzato il primo CCNL della categoria CREDITO e FINANZA per dare la possibilità a tutto l'indotto di tornare competitivo sul mercato e dare maggiori garanzie a tutti i dipendenti impiegati nelle strutture del settore.

Ad oggi il CCNL di riferimento della categoria Credito e Finanza era talvolta quello del commercio o addirittura dei servizi, ritenuto dalle parti stipulanti inadeguato e del tutto difforme e assolutamente non rispettoso in termini di diritti del lavoratore della medesima categoria.

Non riusciamo neanche a privilegiare gli interventi nei settori che dovrebbero costituire la nostra solida certezza e, cioè, la ricchezza culturale e artistica, la bellezza paesaggistica, come dimostrato dallo stato di abbandono delle nostre città d'arte e dei nostri territori e dalla mancata flessibilità dei contratti e delle leggi di settore, che non sanno prendere compiutamente atto delle forti componenti stagionali e dell'esigenza destrutturata dei contratti settoriali a tempo determinato.

CCNL "PIRATA"?

I vecchi Contratti preferiscono la morte delle aziende e dei posti di lavoro piuttosto che cedere, seppur marginalmente, rispetto alle pregresse conquiste economiche e normative, trasformando quei sofferti benefici dei tempi migliori in dogmi intoccabili.

Il Sistema preferisce così parlare di "Contratti Pirata" ogniqualvolta vi sia la ricerca di una soluzione contrattuale compatibile con il difficile esistente. Tali affermazioni oggi sono oggettivamente anacronistiche: si qualifica come "pirata" qualsiasi CCNL che non sia pedissequa copia del corrispondente testo delle cosiddette "Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" e si evita con cura di guardare al mercato globale, ove si producono i beni e si formano i prezzi, anche a fronte del ridottissimo costo del lavoro ivi presente.

Il vecchio Sistema ha assistito passivamente alla delocalizzazione d'interi settori industriali, limitandosi a qualificare come "avidì e socialmente insensibili" gli Imprenditori delocalizzanti, senza però fare un'analisi seria sui costi interni e sui prezzi di mercato, esonerandosi così anche dal solo tentativo di trovare veri rimedi.

Vi sono fatti importanti, ma volutamente ignorati: le materie prime, sul mercato internazionale, hanno prezzi sostanzialmente uguali per tutti gli acquirenti; la tecnologia è oggi disponibile per tutti e a parità di condizioni; le uniche variabili locali sono ormai rappresentate dal costo del lavoro, dalle infrastrutture territoriali e dalla residente cultura tecnica, produttiva e commerciale.

Oggettivamente si pone, quindi, il problema d'individuare, senza pregiudizi e prima che sia troppo tardi, ciò che è contrattualmente rinunciabile e ciò che dev'essere conservato.

Il tempo non è a nostro favore perché già interi settori commerciali e Finanziari sono in mano straniera (che unisce alle economie di scala la possibilità di "educarci" ai loro prodotti, altrimenti per noi alieni); intere competenze professionali già non sono più presenti nel nostro Territorio (basti pensare alla programmazione informatica di base) e, se il fenomeno dovesse permanere, solo una brusca e drammatica riduzione dei costi del lavoro, ci permetterebbe di restare nei mercati, per la semplice ragione che quanto a "cultura tecnica, produttiva e vocazione industriale" siamo ormai simili ai nostri competitori dai ridottissimi costi del lavoro.

Con queste premesse, spiace constatare che per Cittadini, Governo e Sindacati, sia più facile guardare al meglio che c'era, piuttosto che attrezzarsi per un futuro difficile.

ANSA, 16 settembre 2016:

“Dopo il taglio di giugno gli economisti di Confindustria hanno limato ancora al ribasso le stime sulla crescita: nel 2016 il Pil è visto al +0,7% (era +0,8%) e nel 2017 al +0,5% (era +0,6%). E la crescita 2017, avvertono, "non è scontata e va conquistata". Dopo "un quindicennio perduto", "tempo sprecato", il Paese "soffre oggi di una debolezza superiore all'atteso": ai ritmi attuali "di incremento del prodotto - indica quindi il CSC - l'appuntamento con i livelli lasciati nel 2007 è rinviato al 2028".

Con tali prospettive, solo il nostro CCNL “Pirata”, nei modesti limiti del possibile, cerca di coltivare un futuro favorevole e abbiamo la prova che, in diverse situazioni concrete, tale obiettivo sia stato raggiunto.

Lasciamo ad altri l'illusione di credere che la crisi sia un'invenzione, che qualsiasi beneficio economico e normativo già ottenuto sia incompressibile, portando così il sistema Italia verso il punto di non ritorno (salvo poi constatare, “con meraviglia” che le aziende delocalizzano, chiudono o passano in mano straniera, i disoccupati aumentano e con crescenti artifici illegali i Lavoratori sono sottopagati).

Se l'Azienda Italia non è già fallita è solo perché, nonostante le difficoltà di sistema, esistono soggetti che, soprattutto nel mondo della piccola e media impresa, ancora credono che si possa ripartire e così investono, lavorano, rischiano e creano nuovi posti di lavoro, valorizzando le nostre diffuse professionalità e intelligenze.

Tutto ciò, a dispetto di una legislazione concettualmente superata che considera lo sviluppo, che non c'è, come certezza assodata (basti pensare agli Studi di settore che pretendono d'individuare “per decreto” l'utile minimo per ogni attività e le conseguenti tasse dovute); uno Stato famelico di risorse che, oltre alla più alta tassazione della nostra storia, esige in tutti i modi risorse crescenti (IVA, accise, prezzi amministrati eccetera), diminuendo le prestazioni a tutti i soggetti paganti; uno Stato che utilizza i contributi previdenziali dei Lavoratori per fare assistenza a pioggia e per coprire sacche di privilegi politicamente concessi, che non riduce in modo serio la spesa pubblica e non combatte in modo efficace l'evasione fiscale, anch'essa vero freno all'economia del nostro Paese.

POSSIBILI SOLUZIONI CONTRATTUALI

La disciplina del presente CCNL, che cerca di porsi di fronte alla vera situazione di recessione nel nostro Paese, è chiara sin dalla presente Premessa: la conoscenza della situazione di mercato da parte di tutti i soggetti coinvolti (Aziende, Lavoratori, Associazioni di Categoria e Sindacati), unita all'adozione di rimedi ai problemi di ogni singola realtà, è l'unico modo contrattualmente possibile **per combattere in modo efficace la crisi e gettare le basi che permettano una risalita, seppure lunga e difficile.**

I sottoscrittori del presente CCNL, nel rispetto dell'art. 1 della nostra Costituzione (L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro) innanzitutto, cercano di favorire il diritto al lavoro per tutti quanti siano in età lavorativa, perché con il lavoro l'Uomo potrà avere dignità, vera libertà e crearsi un futuro responsabile.

Senza il lavoro, indipendentemente dalle belle parole di chi dovrebbe proteggerlo, si lascia spazio ai vizi e alla crisi, anche dei valori sociali. Perciò, le Parti, nel rispetto della legalità, hanno cercato d'individuare tutti i possibili strumenti atti a favorire il rilancio delle attività, la tutela dei posti di lavoro esistenti e l'inserimento nel mondo del lavoro di nuovi soggetti.

La scelta delle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL, che credono in questo percorso, si è già dimostrata capace di salvare posti di lavoro a forte rischio e a regolarizzare situazioni lavorative prima sommerse, come sopraddetto.

Tutto ciò premesso, di seguito si riassumono i principi che hanno guidato la stesura del presente CCNL.

1. Sussidiarietà

L'esperienza ha dimostrato che le diverse radicalizzazioni, un tempo ideologiche ed ora di conformismo pratico, hanno originato solo conflitti, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e lavoro sommerso.

Perciò, le Parti sottoscrittrici questo Contratto Collettivo, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo. Tutto ciò, pur consapevoli che il singolo CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, che ormai, a causa dell'espropriazione da parte dello Stato delle competenze che erano proprie delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni Datoriali, salvo alcuni privilegi di nicchia, sfortunatamente, dipende sempre più dalle Leggi, con un percorso inverso rispetto agli obiettivi di questo CCNL e con una progressiva esclusione pratica di tutte le forme di gestione delle Parti interessate (Aziende e Lavoratori).

Le Parti ritengono che la crisi attuale abbia anche enormemente aumentato le distanze tra realtà diverse e concorrenti, così che nello stesso settore possono convivere realtà in crisi con altre in fase di sviluppo.

Per tale motivo, le Parti trovano ormai anacronistica la pretesa di definire tutti i vari istituti contrattuali e le retribuzioni in modo omogeneo per l'intero territorio nazionale, che presenta tante e rilevanti eterogeneità.

Nel segno del principio di sussidiarietà, la scelta di questo CCNL è di:

- a) prevedere le retribuzioni e le norme essenziali, che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare la Contrattazione di Secondo livello, affinché i più diretti interessati, Datore e Lavoratori, ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato, con il particolare settore del Credito e Finanza, con la salvaguardia e tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c) riconoscere un Elemento Perequativo Regionale, proporzionato agli Indici regionali del costo della vita, per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione nominale;
- d) affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale quali le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa delle prestazioni rese dal Servizio Sanitario Nazionale, il Fondo Interprofessionale, il Fondo di Solidarietà e la Previdenza Complementare.

2. Retribuzione e benefici normativi

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che, anziché favorire la ricerca di soluzioni innovative, attraverso gli affermati principi d'inderogabilità tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali e carica sul Lavoro oneri previdenziali discutibili (quali gli elevatissimi minimali contributivi), senza proporzionata contropartita ai Lavoratori. Le Parti ritengono che, essendo imprenditore "chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi", compete proprio all'imprenditore l'onere principale di organizzare le risorse per retribuire il lavoro e coprire tutti gli altri costi aziendali, sapendo che, a parità di fatturato, qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la competitività, o riduce la remunerazione del lavoro.

Mentre cresce a dismisura la platea di quanti non contribuiscono al bene comune ma sono destinatari di numerosissimi benefici, il Lavoratore italiano, pur con un costo complessivo conforme alle medie europee, a causa dei prelievi previdenziali e fiscali, dell'Iva, delle accise e dei corrispettivi dovuti a Comuni e Regioni, percepisce una bassa retribuzione utile per acquisire beni e servizi.

Per questo, le Parti hanno ritenuto che mentre le retribuzioni complessivamente dovute al Lavoratore non

possano essere inferiori a quelle previste dalla pregressa Contrattazione, hanno anche concordato sull'opportunità di contenere almeno il peso economico di molti istituti di nicchia, che riguardano pochi Lavoratori, che sono "disturbanti" nell'organizzazione del lavoro e che più facilmente possono prestarsi ad abusi, monetizzandoli mensilmente nei loro valori medi, quali componenti della retribuzione contrattualmente dovuta.

Tale scelta tiene conto anche del fatto che nei Contratti Collettivi di Lavoro molti istituti normativi o retributivi hanno avuto origine e giustificazione in un periodo di sviluppo variabile ma sempre positivo, mentre l'attuale situazione è di consolidata recessione.

3. Progressività

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte del CCNL, parte della Contrattazione di Secondo livello e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nella singola realtà aziendale. Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un probabile aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente già previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA del costo della vita.

4. Esempificazioni e Interpretazioni: efficacia

Le parti si impegnano entro 6 (sei) mesi dalla data di sottoscrizione del contratto alla creazione di un Ente Bilaterale o all'adesione ad un Ente esistente concordato fra le parti.

Le Parti riconoscono le difficoltà di rendere sempre univoca l'interpretazione del Testo contrattuale. Perciò, le Parti continueranno a raccogliere, attraverso l'Organismo Bilaterale, le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle Aziende che applicano il presente CCNL, oltre a quelle degli Operatori (Consulenti del Lavoro, Società di software paghe, ecc.), predisponendo sollecitamente le Interpretazioni e le eventuali integrazioni o modifiche necessarie. Inoltre, per favorire la comprensione dell'articolato, concordano d'inserire in caratteri corsivi nel testo contrattuale alcune premesse particolari, esemplificazioni, definizioni o note esplicative.

Nel caso si rilevi una dicitura contrattualmente imprecisa, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale Nazionale, formuleranno il testo d'Interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite in corsivo nel Testo contrattuale editato nel sito dell'Ente Bilaterale e/o delle Parti, subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

5. Partecipazione e dinamicità del CCNL

Come detto, i Lavoratori e i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'Interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti nel punto che precede, oppure origineranno una proposta di modifica da discutere nella Commissione trattante il futuro rinnovo contrattuale.

I Lavoratori potranno attivamente partecipare, per il tramite delle rispettive RSA, alla discussione e stesura degli Accordi Aziendali di Secondo livello, realizzando così un modello di democrazia sindacale diretta, alternativo alla concezione verticistica d'altre Organizzazioni Sindacali.

6. Derogabilità

Le Parti, con questo Contratto, confermano che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale

territoriale e/o settoriale, localmente e temporaneamente, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori, si potrà derogare anche in pejus rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali attraverso un Contratto denominato di Prossimità firmato a livello Aziendale.

Nel caso eccezionale di deroghe in pejus, obiettivi e sacrifici dovranno essere dichiarati in modo formale, concordati e programmati per tempi definiti, indicando con chiarezza le salvaguardie che li giustificano nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali.

Poiché la responsabilità del lavoro è comune e comprende sia il Datore che i Lavoratori nel loro complesso, gli eventuali Accordi in pejus, per essere pienamente efficaci dovranno essere confermati da apposito Referendum e firmati in presenza della Organizzazione Sindacale sottoscrittrice del presente CCNL.

7. Ente Bilaterale

Le parti si impegnano entro 6 (sei) mesi dalla data di sottoscrizione del contratto alla creazione di un Ente Bilaterale o all'adesione ad un Ente esistente concordato fra le parti.

Le Parti definiscono le competenze dell'Ente Bilaterale Nazionale (e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione) e demandano ad esso la dettagliata regolamentazione degli istituti contrattuali assicurativi, assistenziali e previdenziali che non sono esaustivamente compresi nel presente CCNL pur facendo parte integrante delle controprestazioni complessivamente dovute al Lavoratore. Inoltre, l'Ente Bilaterale certifica contratti di secondo livello, contratti d'appalto, allineamenti contrattuali e, in genere, quanto previsto dal D. Lgs. 276/2003 e s.m.i.

8. Ermeneutica Contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente Premessa.

I casi dubbi, a domanda di una parte interessata, saranno risolti dalla Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione mediante l'emissione di parere contrattualmente vincolante.

9. Conclusioni

Il CCNL CREDITO e FINANZA, in funzione delle concrete situazioni delle Aziende, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie ai recuperi di efficienza, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti hanno scelto, perciò, di porre in essere, ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione collettiva, che sia ispirato al principio di **collaborazione** anche con associazioni sindacali e datoriali diverse da quelle sottoscrittrici il presente CCNL, purché in un rapporto di reciproca correttezza, di **sussidiarietà, regionalismo, solidarietà e flessibilità**, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la **massima occupazione**.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello minimo sarà poi, normalmente, positivamente integrato dalla Contrattazione di Secondo livello.

Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo che, qualora la Contrattazione di Secondo livello non fosse operante, si dovrà riconoscere ai Lavoratori un importo integrativo ai minimi contrattuali quale Indennità di Mancata Contrattazione, che sarà poi assorbibile dalla successiva Contrattazione Aziendali.

DISCIPLINA GENERALE

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le Aziende e le Cooperative; si applica ai lavoratori assunti nelle strutture degli Agenti e Rappresentanti di Commercio nonché a tutte le attività professionali e associative appartenenti alle professioni di seguito elencate e alle strutture che svolgono attività connesse e strumentali; e tra tutte le Area Servizi finanziari: Agenti in attività Finanziaria, Società Agenti in Attività Finanziaria, Società di Mediazione Creditizia, Collaboratori di società Agenti in attività finanziaria, Collaboratori di Società di Mediazione Creditizia, Agenti nei Servizi di Pagamento, Soggetti esercenti l'attività di Cambio Valute, Consulenti Finanziari, Consulenti Finanziari Autonomi, Società di Consulenza Finanziaria.

Il presente contratto disciplina altresì tutti i rapporti di lavoro, compresi anche i rapporti di lavoro speciali oltreché le prestazioni effettuate all'interno dei periodi di stages e dai Lavoratori occupati con le differenti forme di rapporto di lavoro e con differenti attività formative, secondo le indicazioni del presente CCNL.

Ferma restando l'inscindibilità delle disposizioni che costituiscono il presente contratto, per garantire la corretta applicabilità del medesimo è posto in capo alle Aziende che lo applicano l'obbligo di provvedere a dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti; inoltre si specifica che il presente contratto è applicabile esclusivamente da parte delle Aziende che risultano essere in regola con i versamenti previsti delle quote di contributo di assistenza contrattuale e che applicano integralmente tutte le disposizioni previste nel medesimo. Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, con il presente contratto non intendono sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente contratto, queste condizioni maggiormente propizie, infatti, restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le parti stabiliscono che, per poter avere accesso ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie come i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive e l'accesso ai fondi per usufruire della formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, le Aziende si impegnano alla completa e integrale applicazione del presente contratto, oltreché degli eventuali contratti integrativi di secondo livello o delle relative indennità sostitutive, nel rispetto dei disposti normativi cogenti in materia di previdenza e fiscalità. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro applicabili.

II "CCNL CREDITO e FINANZA"

Art. 1 - Aspetti generali

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato instaurati tra le Aziende esercenti attività nei settori del Credito e Finanza, rientranti nell'ambito di applicazione previsto all'art. 165 del presente CCNL e il relativo Personale Dipendente.

Il presente CCNL disciplina o richiama inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro: quelli speciali a carattere formativo, quale l'Apprendistato; quelli atipici degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego, quali i Co.co.co. e quelli propedeutici all'assunzione, quali lo Stage o

il Tirocinio.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, per la corretta configurazione del sistema contrattuale, **non ne è ammessa applicazione parziale**, salvo che per le eventuali deroghe consentite dalla Legge e/o dalla Contrattazione di Secondo livello, come previsto al punto 6. (Derogabilità) della Premessa contrattuale o al punto 8) dell'art. 20 del presente CCNL.

Pertanto, per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del presente CCNL comporta anche l'obbligo di aderire, secondo le previsioni contrattuali, all'Ente Bilaterale. Sono infatti parte integrante del presente Contratto le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale (vedere punto 4 della Premessa contrattuale), che comprendono l'Assistenza Sanitaria Integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, i Sussidi e/o le Assicurazioni sulla vita e sull'invalidità dei Lavoratori, i servizi bilaterali resi alle Aziende e ai Lavoratori iscritti, il Fondo Interprofessionale, oltre agli Istituti costituenti di Solidarietà e Previdenza Integrativa. I contributi all'Ente Bilaterale rappresentano quindi parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore e, in caso d'omissione, il Datore di lavoro sarà comunque tenuto a riconoscere le previste prestazioni contrattuali di Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N., Assistenziali, assistenziali e sociali.

L'applicazione completa del CCNL suppone quindi sia il puntuale rispetto degli obblighi e delle disposizioni in esso contenute, sia l'iscrizione dell'Azienda a una delle Associazioni datoriali sottoscrittrici, con i versamenti delle quote al fondo per l'assistenza Contrattuale Fo. As. Con. e, come ricordato, dei contributi all'Ente Bilaterale.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche complessivamente più favorevoli già riconosciute al Lavoratore, ma di fatto adeguarle alle nuove tabelle retributive previste nello stesso in quanto il precedente CCNL applicato non era assolutamente compatibile con le categorie Credito e Finanza. Quindi si sottolinea che per i lavoratori già in forza nelle strutture prima dell'applicazione del presente CCNL sicuramente saranno rimodulati sia le retribuzioni, sia tutti gli altri emolumenti adeguandole in base alle nuove norme del medesimo CCNL e facendo riferimento alla Regione di appartenenza.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, le integrazioni salariali nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché l'eventuale Contratto integrativo di secondo livello o di erogare la relativa Indennità sostitutiva, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale, fiscale e sulla sicurezza del lavoro.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL, valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali si farà riferimento agli Accordi Interconfederali tra i Sindacati dei Lavoratori e le Associazioni Datoriali sottoscrittrici il CCNL.

Art. 2 - Struttura

Il presente CCNL si compone di una "Disciplina Generale", contenente gli istituti comuni del rapporto di lavoro e di una "Disciplina Speciale", contenente le disposizioni particolari del lavoro e per i singoli settori di applicazione del Contratto.

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA

Art. 3 - Statuto dei Lavoratori

Per la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, le Parti fanno espresso rinvio alla Legge n. 300/1970 e s.m.i., di seguito anche solo detta "Statuto dei Lavoratori".

Art. 4 - Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori

La Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori spetta di diritto esclusivamente ai Sindacati che hanno sottoscritto il CCNL applicato e alle Organizzazioni Sindacali che, congiuntamente ai Sindacati che precedono, hanno sottoscritto nelle Aziende il vigente Accordo Aziendale di Secondo livello.

Le altre Organizzazioni Sindacali hanno il diritto di assistere singolarmente i Lavoratori ogniqualvolta abbiano da loro ricevuto mandato o siano loro iscritti.

Nel prosieguo del presente CCNL, quando vi sia la dicitura “Organizzazioni Sindacali” o “Sindacati (OO.SS.) che hanno sottoscritto (o firmatari) il presente CCNL”, deve intendersi compresa anche l’estensione alle Organizzazioni Sindacali di cui al primo comma del presente articolo 4.

Art. 5 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Nelle Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori può essere costituita a iniziativa delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL la “Rappresentanza Sindacale Aziendale”, in sigla “R.S.A.”, per la quale trova applicazione la disciplina prevista dallo Statuto dei Lavoratori.

Art. 6 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale)

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Aziende non rientranti nel campo di applicazione dell’art. 19 della Legge 300/1970, cioè che hanno meno di 16 dipendenti in ciascuna sede autonoma e, in generale, per la validità della Contrattazione di Secondo livello svolta in tali piccole realtà, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla “R.S.T.”, nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono le seguenti materie:

- a) i diritti di informazione;
- b) la verifica del rispetto degli adempimenti connessi all’Apprendistato;
- c) l’analisi territoriale delle dinamiche occupazionali;
- d) la titolarità della Contrattazione nelle Aziende prive di RSA:
 - di Secondo livello;
 - di prossimità, in caso di crisi dell’Azienda e l’attivazione degli ammortizzatori sociali;
 - di eventuali Accordi Aziendali relativi al passaggio di CCNL;
 - degli Accordi sui controlli a distanza;
 - degli altri ambiti demandati alla Contrattazione di Secondo livello, così come previsto dall’art. 20.

L’applicazione e la decorrenza degli Accordi di Secondo livello sottoscritti dalla R.S.T. **restano sospese fino alla trasmissione dell’Accordo all’Archivio Accordi di Secondo Livello della competente Commissione Bilaterale Nazionale costituita.**

Tale inoltre potrà essere effettuato da qualsiasi Parte ne abbia interesse.

Le Parti Nazionali di riferimento di quelle locali sottoscrittrici degli Accordi di Secondo Livello, hanno diritto di accesso all'Archivio Contratti (di Secondo Livello) e possono chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'Accordo Aziendale o Territoriale con i criteri generali del CCNL.

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante la riscossione di un contributo "misto" (Azienda e Lavoratore), destinato alla "Gestione Ordinaria" dell'Ente Bilaterale. Detto contributo sarà versato all'Ente Bilaterale, che lo destinerà integralmente alle R.S.T. costituite nel settore e nell'ambito territoriale di esazione, secondo i modi e le procedure previste dallo Statuto dell'Ente e dal relativo Regolamento approvato dall'Assemblea dell'Ente e i criteri adottati, per quanto di competenza, da ciascuna Organizzazione Sindacale.

Art. 7 - Poteri della RSA/RST

Alla RSA/RST costituite nelle Aziende che applicano il presente CCNL, competono i seguenti diritti:

- 1) di accesso ai locali aziendali con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi;
- 2) di affissione, secondo le previsioni del successivo articolo 9;
- 3) di assemblea con i Lavoratori dell'Azienda, secondo le previsioni del successivo articolo 8;
- 4) di discutere e sottoscrivere gli Accordi sindacali aziendali di secondo livello.

Art. 8 - Assemblea Sindacale

I Lavoratori delle Aziende con oltre 15 (quindici) Dipendenti hanno il diritto di riunirsi, nell'unità o sede in cui prestano la loro opera, al di fuori o durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 (dieci) ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale, salvo che nel caso di fatti gravissimi o che potrebbero compromettere il proseguo dell'attività, saranno comunicati con preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

Nelle Aziende con meno di 16 (sedici) ma con almeno 6 (sei) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 7 (sette) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Nelle Aziende con meno di 3 (tre) ma con almeno 2 (due) Dipendenti, i Lavoratori, nei casi di Contrattazione Aziendale di Secondo livello o grave crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi con la RST, nell'unità in cui prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 4 (quattro) ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea sindacale saranno normalmente comunicati con preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

In entrambi i casi, il monte ore non utilizzato entro il 31 dicembre di ciascun anno decadrà e non potrà essere sostituito da indennità. Per quanto possibile, il diritto d'assemblea sindacale sarà esercitato in orari compatibili alle esigenze di servizio e quindi sarà svolto non nell'orario di lavoro.

Art. 9 - Diritto d'affissione

La RSA, o la RST, ha diritto di affiggere su appositi spazi, che l'Azienda ha l'obbligo di predisporre all'interno della sede di lavoro e in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori, comunicazioni, pubblicazioni o testi purché esclusivamente inerenti a materie d'interesse sindacale o del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale o le notizie sui Patronati di riferimento delle Parti stipulanti il presente CCNL.

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

Art. 10 - Referendum Aziendale

Il Referendum Aziendale, che dovrà riguardare aspetti retributivi e/o normativi collettivi, previsti o proposti in un Accordo di Secondo livello, potrà avvenire su richiesta delle R.S.A. o R.S.T. In caso di Accordo di Secondo livello (c.d. “di prossimità”) in peius, il Referendum Aziendale potrà essere promosso, oltre che dalla R.S.A. o R.S.T., anche da almeno un terzo dei lavoratori interessati dall’applicazione dell’Accordo.

Il Referendum dovrà avvenire in modo formale, con garanzia d’informazione sulla materia da decidere e congrua illustrazione della stessa, normalmente con l’assistenza del Dirigente esterno del Sindacato. Anche la rappresentanza dell’impresa potrà illustrare, in apposito spazio, gli obiettivi dell’Accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.

Quando al Referendum partecipa la maggioranza assoluta degli aventi diritto, tali essendo tutti i lavoratori interessati al quesito, il risultato approvato dalla maggioranza assoluta dei votanti diverrà vincolante per tutti i lavoratori ai quali si applicano o si applicheranno le norme approvate. Resta inteso che il Referendum Aziendale non è obbligatorio ogniqualvolta la R.S.A./R.S.T. sottoscrittrici dell’Accordo documenti di rappresentare iscritti pari alla maggioranza assoluta della forza lavoro cui l’Accordo si applica.

Si precisa inoltre, che da marzo 2020 con le nuove disposizioni di legge, il Referendum si può svolgere anche in modalità da Remoto.

Con tale condizione, l’Accordo sottoscritto sarà immediatamente **vincolante** per tutti i Lavoratori.

Art. 11 - Rappresentanza dei Lavoratori

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative. La RSA o la RST svolgono le attività negoziali per le materie d’interesse dei Lavoratori dipendenti dall’Azienda, secondo i modi definiti nel presente Contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Art. 12 - Cariche sindacali

Come previsto dall’art. 30 dello Statuto dei Lavoratori, i dipendenti che siano componenti degli Organi direttivi provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, hanno diritto d’usufruire pro quota, in funzione dei rispettivi iscritti, di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi sindacali ai quali appartengono, nella misura massima complessiva di un’ora/anno per ciascun dipendente in forza. Tali permessi dovranno essere richiesti dall’Organizzazione Sindacale Provinciale interessata, con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Ai sensi dell’art. 31 della Legge n. 300/1970, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali hanno diritto, su richiesta, di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato. Tale aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 60 (Sessanta) giorni lavorativi e sarà considerata utile, a richiesta dell’interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell’assicurazione generale obbligatoria.

Art. 13 - Dirigenti di RSA

La qualifica di dirigente di R.S.A. spetta a coloro che per l’attività svolta sono nominati dal Sindacato rappresentato quali responsabili della conduzione della Rappresentanza Sindacale aziendale.

I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato nella misura risultante dalla seguente tabella, già comprensiva delle previsioni di Legge:

Dipendenti occupati (*) nell'unità produttiva	Dirigenti aventi diritto a permessi retribuiti (per ciascuna R.S.A.)	Ore di permesso retribuito (per ciascun dirigente)
Da 1 a 5	1	5 ore anno
Da 6 a 15	1	9 ore anno
Da 16 a 30	1	12 ore anno
Da 31 a tutti	1	15 ore anno

Tali limiti numerici restano immutati nell'ipotesi di fusione di due o più R.S.A.

La legittimità della fruizione del permesso è condizionata:

1. alla richiesta inoltrata al Datore di lavoro con comunicazione scritta tramite la Segreteria Provinciale del Sindacato di riferimento, con un anticipo normalmente non inferiore a 3 (tre) giorni lavorativi;
2. al fatto che il permesso sia effettivamente utilizzato per adempiere al mandato conferito. I dirigenti di R.S.A. hanno il diritto di usufruire, ai sensi dell'art. 24, L. n. 300/1970, di permessi non retribuiti in misura non inferiore ad 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, tali permessi saranno richiesti dal Sindacato rappresentato con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi.

Art. 14 - Trattenuta sindacale

L'Azienda provvederà a trattenere dalla retribuzione del Lavoratore i contributi sindacali previsti dalla delega trasmessa dal Sindacato firmatario il presente CCNL o sottoscrittore di Accordo Collettivo Aziendale di Secondo livello. Le Parti concordano però di estendere tale obbligo anche per le iscrizioni ai Sindacati di categoria aderenti alla CGIL, CISL, UIL e UGL.

Il Dipendente interessato dovrà presentare formale richiesta, mediante consegna all'Azienda della delega di iscrizione sottoscritta con l'indicazione del mese di inizio della trattenuta e del consenso al trattamento dei propri dati personali e sensibili. La delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore, che dovrà avvenire mediante formale comunicazione da lui sottoscritta. La revoca decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata trasmessa alla Direzione dell'Azienda.

L'Azienda, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, o di quelli ammessi all'estensione dell'obbligo di trattenuta, fornirà semestralmente l'elenco dei Lavoratori loro iscritti, ai quali effettua la trattenuta. L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari è quello annualmente fissato dall'Organizzazione Sindacale cui il Lavoratore aderisce, suddiviso nelle quote mensili previste per anno solare. L'importo delle trattenute sindacali dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale dei Sindacati firmatari il presente CCNL o sottoscrittori degli Accordi Aziendali di Secondo Livello, o di quelli ammessi alla trattenuta, cui il Lavoratore aderisce.

L'accredito dei contributi sindacali dovrà essere effettuato mensilmente all'Organizzazione con oltre 20 (venti) iscritti; potrà effettuarsi invece trimestralmente tra 5 (cinque) e 20 (venti) iscritti e semestralmente, quando presenti meno di 5 (cinque) iscritti.

Art. 15 - Inscindibilità del CCNL

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla Contrattazione Collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso e ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti che, in questo CCNL, sono mirati specialmente alla salvaguardia dei

livelli occupazionali esistenti ed a favorire le nuove assunzioni. Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà lavorative. Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivamente l'edizione a stampa predisposta a cura delle Parti stipulanti, integrata dalle successive Interpretazioni della Commissione Bilaterale, o quella editata nel sito dell'Ente Bilaterale Confederale.

Art. 16 - Diritti sindacali e d'associazione: Sintesi

Per agevolare le Parti interessate, si riporta una sintesi dei permessi per attività sindacale.

Aziende con oltre 5 (cinque) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	4 ore annue di assemblea retribuita da utilizzare fuori dall'orario di lavoro per la Contrattazione di Secondo livello o situazioni di grave crisi dell'Azienda.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare la Contrattazione Aziendale di Secondo livello o i possibili rimedi per i casi di grave crisi dell'Azienda; la richiesta è presentata dalla RST con preavviso normale di almeno 3 giorni lavorativi.
Aziende con oltre 15 (quindici) Lavoratori	
Destinatari:	Tutti i Dipendenti.
Oggetto:	10 ore annue di assemblea retribuita da effettuarsi collettivamente fuori o durante l'orario di lavoro.
Condizioni:	L'oggetto deve riguardare aspetti del lavoro aziendale d'interesse dei lavoratori. Varichiesta dalla RSA con preavviso normale di almeno 3 giorni lavorativi.
Cariche sindacali	
Destinatari:	Dipendenti componenti gli Organi direttivi, provinciali o nazionali, delle OO.SS.firmatarie il presente CCNL.
Oggetto:	Un'ora di permesso retribuito all'anno, per ciascun dipendente in forza, da utilizzare pro quota da ciascuna RSA. Diritto di aspettativa non retribuita per la durata del mandato.
Condizioni:	I permessi devono essere richiesti dall'Organizzazione Sindacale interessata, con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi. L'aspettativa va richiesta con preavviso di almeno 30 giorni lavorativi.
Dirigente di R.S.A.	
Destinatari:	Chi, per l'attività svolta, è nominato dal Sindacato sottoscrittore il CCNL, quale Responsabile della conduzione della R.S.A. aziendale.
Oggetto:	a) Un Dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. b) Un Dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata. c) Un Dirigente ogni ulteriori 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).
Segue Tabella	
Condizioni:	I permessi retribuiti nelle aziende di cui alla lettera a), non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente; nelle Aziende di cui alla lettera b) che precede non potranno

	<p>essere inferiori a 10 (dieci) ore mensili e, nelle aziende di cui alla lettera c) che precede, di 8 (otto) ore mensili. I permessi retribuiti, correlati all'adempimento del mandato conferito, dovranno essere richiesti con un preavviso normalmente non inferiore a 3 (tre) giorni lavorativi.</p> <p>I dirigenti di R.S.A. avranno il diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno per partecipare a trattative sindacali, a congressi o a convegni. Salvo urgenze impreviste, i permessi saranno richiesti dal Sindacato Provinciale rappresentato, con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi.</p>
Norma comune:	Le ore non usufruite al 31/12 di ogni anno decadono, senza diritto del Lavoratore ad alcuna indennità sostitutiva.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE E INCONTRI

Art. 17 - Livelli di Contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza agli obiettivi di creare nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza nonché, per quanto compatibile, d'incremento delle retribuzioni. La Contrattazione si svolge su due livelli:

- a) **Primo livello:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore, anche solo detto "CCNL" e Accordi Nazionali allegati;
- b) **Secondo livello:** Contratto Integrativo Aziendale, anche solo detto "Contratto Collettivo di Secondo Livello" o "Contratto Aziendale di Secondo Livello" o "Contratto di Secondo Livello".

Art. 18 - Contrattazione Collettiva Nazionale

La Contrattazione Collettiva Nazionale riconosce all'Azienda il diritto costituzionale di impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL, in condizioni di normalità, ha anche la funzione di garantire a tutti i Dipendenti del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza di trattamenti minimi economici e normativi. Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni sindacali a livello nazionale, territoriale o aziendale.

Art. 19 - Contrattazione Collettiva di Secondo Livello

Premessa

Particolarmente nei settori di applicazione del presente CCNL, nel tempo triennale della sua validità, a livello nazionale e, specialmente, a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare radicalmente. La fluidità e volatilità dei mercati, mutati oneri legali sul lavoro, le aperture di aziende concorrenti o variate condizioni locali quali, per esempio, la deviazione dei flussi di traffico, possono cambiare "dall'esterno" e in tempi più ristretti della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere generale, le Parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della Contrattazione di secondo livello, in quanto "Contrattazione speciale" e unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone un'ampia diffusione.

Per quanto riportato nella premessa del presente articolo, le Parti al fine di favorire al massimo l'auspicato sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello in tutti gli ambiti ove essa sia possibile, prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi (Indennità di Mancata Contrattazione) nelle Aziende in cui tale Contrattazione non dovesse realizzarsi.

La previsione collettiva di primo livello ha, comunque, carattere sussidiario rispetto alla Contrattazione Collettiva di Secondo Livello e, pertanto, nelle materie delegate (cfr. successivo articolo), sarà sostituita da quest'ultima nelle singole disposizioni definite.

Inoltre, le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali, concordano sulla possibilità che la Contrattazione di Secondo livello, in casi e situazioni particolari quali la salvaguardia dei posti lavoro o in situazioni di obiettiva e provata difficoltà territoriale o aziendale, possa temporaneamente portare anche a risultati economici inferiori a quelli della Contrattazione collettiva sostituita. In tali casi, però, gli obiettivi e i sacrifici richiesti dovranno essere dichiarati formalmente, programmati in tempi definiti ed essere soggetti a verifica periodica.

Infine, tale Contrattazione dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale e prevedere, ad obiettivi raggiunti, apposite future voci o condizioni di compensazione dei sacrifici già sostenuti dai Lavoratori.

Art. 20 - Ambiti della Contrattazione di Secondo Livello

La Contrattazione di Secondo livello sarà preferibilmente svolta in sede aziendale e **avrà una durata normale di 3 (tre) anni**. Essa riguarderà le materie e gli istituti contrattuali espressamente indicati nel presente articolo.

La parte economica aggiuntiva potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (es. redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro, o indennità strettamente giustificate da particolari tempi, modi o condizioni richiesti alla prestazione lavorativa in alcuni settori aziendali.

Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (Aziende, Lavoratori o RSA/RST), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale. Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

- ✓ degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
- ✓ delle eventuali retribuzioni già previste dalla Contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La Contrattazione di secondo livello è ammessa per le materie demandate dal presente CCNL o dalla Legge, fermo restando il principio generale che, salvo nei casi straordinari particolari e documentati, di crisi aziendale, ogni limitazione normativa dei diritti dei Lavoratori che siano già stati contrattualmente definiti, debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico ed essere approvata mediante Referendum.

La Contrattazione di secondo livello potrà disciplinare le seguenti materie:

1) Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;
- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dei limiti massimi dell'orario di lavoro settimanale per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie, scongiurando di fatto;
- f) disciplina del lavoro a turni anche il sabato;
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione

di riposi compensativi;

i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

2) Sulle mansioni:

a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;

b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale profili ed esemplificazioni mancanti.

3) Sul trattamento economico e assistenziale:

a) istituzione o disciplina particolare degli eventuali Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di trasporto, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;

b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori di vendita;

c) casi collettivi di ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;

d) previsione di contabilizzazione mensile dei ratei di tredicesima mensilità;

e) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità;

f) istituzione del Welfare Aziendale.

4) Sul cambiamento della sede di lavoro:

a) disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

5) Sulle tipologie contrattuali:

a) Tempo Parziale: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;

b) Lavoro Determinato: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; limite numerico dei Lavoratori assunti a tempo determinato; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;

c) Lavoro Somministrato: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;

d) Apprendistato: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;

e) Telelavoro: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;

f) Lavoro Intermittente: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

6) Sui controlli a distanza:

a) introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

7) **Sull'appalto:**

a) le condizioni particolari nei cambi d'appalto.

8) **Sullo stato di crisi aziendale:**

a) fermo restando che eventuali deroghe in pejus rispetto ai diritti contrattuali, per essere operative, necessitano della validazione da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale, mediante Accordi di secondo livello, approvati da Referendum, sono ammesse deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione. Essi devono indicare le motivate ragioni e i tempi di applicazione previsti;

b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

c) Licenziamento immediato previsto dal presente CCNL nel caso di crisi che perdurano più di mesi 18 e il fatturato aziendale sia certificato e inferiore al 50% del biennio precedente, in quanto l'economia aziendale è strettamente legata al mercato ed alla sensibilità di tutti gli altri settori industriali.

9) **Sugli incontri sindacali e informativi:**

a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina e approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;

b) definizione e attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

10) **Sugli Enti Bilaterali:**

a) attivazione di particolari percorsi formativi, anche e-learning, attagliati alle caratteristiche dell'Azienda in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'Ente Bilaterale.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di Secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti. Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di Secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di Secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati.

Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, cesseranno gli effetti di tutti gli Accordi di Secondo livello scaduti che, da tale termine, non saranno più applicati. L'Azienda dovrà tornare a riconoscere ai lavoratori l'Indennità di Mancata Contrattazione prevista dal CCNL per il loro livello d'inquadramento.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti regolarmente iscritte all'Ente Bilaterale, per favorire un accordo, interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 21 - Premio di risultato

Le Parti, al fine di favorire l'incremento compatibile del reddito dei Lavoratori, dichiarano il reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione premiante, attraverso la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, concordando porzioni di retribuzione commisurate agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, oltre ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

In particolare, per permettere l'applicazione della fiscalità ridotta, anche attraverso previsioni di Welfare, le Parti intendono promuovere la Contrattazione Aziendale di Secondo livello sottoscritta tra Azienda e R.S.A., avente le caratteristiche previste dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

In merito agli indicatori di misurazione dei Premi incentivanti previsti dall'art. 2 del citato Decreto Ministeriale, le Parti confermano che gli stessi devono determinare un effettivo incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ed essere oggettivi e verificabili dai Lavoratori.

Inoltre, gli indicatori devono essere conformi all'allegato Accordo Quadro e i Premi corrispondenti dovranno essere fissati dagli Accordi Integrativi Aziendali sottoscritti dalla R.S.A. e dall'Azienda.

Così come previsto dall'art. 10 del presente CCNL, l'Accordo di Secondo livello che istituisce o regola il Premio di Risultato dovrà essere sottoposto a Referendum, ogniqualvolta gli iscritti al/ai Sindacato/i sottoscrittore/i siano inferiori al 50% della forza lavoro cui si applica l'Accordo.

Le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici o l'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale di Categoria, sin da ora si rendono disponibili ai Datori di lavoro che applicano il presente CCNL e ai loro Lavoratori dipendenti, per la corretta applicazione del presente articolo, nonché per l'assistenza nella Contrattazione di Secondo livello.

Art. 22 - Nuova Indennità di Mancata Contrattazione di Secondo Livello

A favore dei Dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello, eccedenti quelli spettanti in applicazione del presente CCNL o nel caso di Contrattazione di Secondo livello decaduta, sarà riconosciuta la **Nuova Indennità di Mancata Contrattazione**, introdotta dal Protocollo d'Intesa del 9 aprile 2016, conformemente alle previsioni dell'art. 163 del presente CCNL, che accorpa in unica voce mensile previste dal presente CCNL.

Art. 23 - Esame congiunto territoriale

A livello provinciale o aziendale, su richiesta di una delle Parti sottoscrittrici il presente CCNL, le Associazioni territoriali imprenditoriali e dei Lavoratori, s'incontreranno per il tramite delle rispettive Organizzazioni Sindacali firmatarie, al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale orientato alla stima delle condizioni operative future e al raggiungimento d'intese aziendali.

DIRITTI D'INFORMAZIONE

Art. 24 - Diritti di Informazione

A. Di comparto territoriale - Le Aziende che applicano il presente Contratto e che occupano più di:

- a) 5 (cinque) Dipendenti, se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 10 (dieci) Dipendenti, se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;

- c) 15 (quindici) Dipendenti, se operano nell'ambito nazionale in più regioni;

Annualmente, di norma entro il primo semestre, su domanda delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o delle RSA interessate, anche attraverso l'Associazione territoriale imprenditoriale cui l'Azienda aderisce, s'incontreranno, ai rispettivi livelli, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo settoriali. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del Sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica che investano gli assetti aziendali, e informazioni sui nuovi insediamenti nel territorio. Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sull'effettuazione del lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi utilizzate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende quali, ad esempio, sui Codici di condotta disciplinare interni, Certificazioni, asseverazioni, situazione infortunistica aziendale, conflitti di lavoro.

B. Aziendali - Con la stessa periodicità e alle stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 5 (cinque) Dipendenti, a domanda, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o alle RSA informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

- ✓ l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività, nonché indicazioni sulla situazione economica;
- ✓ la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- ✓ le decisioni aziendali che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Inoltre, con cadenza annuale, il Datore di lavoro è tenuto ad informare la R.S.A. sull'andamento del ricorso di lavoro a tempo determinato, intermittente e sul lavoro somministrato.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Art. 25 - Commissioni Paritetiche Settoriali

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

- 1) i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dalla riforma del settore, che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività;
- 2) le conseguenze sul settore e sugli addetti dei sopradetti processi, sia sotto l'aspetto organizzativo che formativo e professionale;
- 3) lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo a quella giovanile, nonché, per quanto definito dal presente Contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stage" e di Apprendistato, dei contratti a tempo determinato, del telelavoro, nonché di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a) gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi e in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b) problematiche aziendali connesse alla previdenza integrativa, all'assistenza sanitaria integrativa, alle assicurazioni e al Welfare;
- c) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d) l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona (molestie sessuali, mobbing) nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie;
- e) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai D. Lgs. del 31/03/1998, n. 80 e del 29/10/1998, n. 387 e s.m.i., nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente Contratto;
- f) la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 26 - Protocollo d'Intesa

Il presente CCNL, decorre dal **20° giugno 2022 e scadrà il 20° giugno 2025**, sia per la parte economica che normativa.

Il CCNL, se non disdetto mediante raccomandata a.r. alla controparte, almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza, s'intenderà tacitamente prorogato d'anno in anno. In caso di disdetta, il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga. La proposta di rinnovo (piattaforma contrattuale datoriale o sindacale) dovrà pervenire all'altra Parte almeno 3 (tre) mesi prima della data di scadenza del CCNL o dal termine della proroga.

Art. 27 - CCNL: clausole di Raffreddamento

Durante i 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 (nove) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti richiamano l'Accordo Quadro sottoscritto tra le Associazioni Datoriali e Sindacali "Sugli assetti dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa".

CCNL: STAMPA E DISTRIBUZIONE

Art. 28 - CCNL: esclusiva

Il presente CCNL sarà editato a cura delle Parti sottoscrittrici nel testo conforme all'originale. Inoltre, nel sito dell'Ente Bilaterale, sarà editato il Testo Ufficiale, sempre aggiornato, che farà fede in caso di controversia, comprendente anche le eventuali modifiche disposte a seguito delle Interpretazioni Contrattuali emesse dalla

Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Per quanto concerne la determinazione degli elementi contrattuali ai fini contributivi nonché ai fini dell'applicazione di un regime fiscale agevolato, farà testo esclusivamente il Contratto depositato presso la Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione IV, presso il Ministero del Lavoro.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici che si riservano, in caso contrario, ogni azione di tutela. Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.), le Banche Dati, i Datori di lavoro e i Dipendenti delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici.

Art. 29 - CCNL: distribuzione a Enti

Le Parti sottoscrittrici s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali e Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 30 - CCNL: distribuzione a Lavoratori

L'Azienda è tenuta a distribuire gratuitamente a ogni singolo Dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna.

Inoltre, l'Azienda dovrà esporre, in luogo accessibile ai Lavoratori, l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL, eventualmente integrata con altre specifiche norme aziendali.

CCNL: EFFICACIA

Art. 31 - Efficacia

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Dipendenti di Datori di lavoro che applicano il presente CCNL e che siano iscritti a una delle Associazioni Datoriali stipulanti e all'Ente Bilaterale, versando mensilmente mediante Mod. "F24" le quote previste per ciascun Dipendente. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

CCNL: DEFINIZIONI

Art. 32 – Termini

I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

A) Sulla Retribuzione

a. "Trattamento complessivo contrattuale":

E' costituito da tutti gli elementi contrattuali stabili dovuti al Lavoratore, in denaro o in natura, quale corrispettivo della prestazione lavorativa. Ai fini del presente CCNL, esso comprende la P.B.N.C.M., l'Elemento Perequativo Mensile Regionale, gli Aumenti periodici di anzianità, l'Indennità di Mancata Contrattazione o gli eventuali benefici della Contrattazione di Secondo livello, le voci previste dal Contratto Individuale, quali, ad esempio, il Superminimo, le Indennità correlate ai modi della prestazione (lavoro notturno, festivo, ecc.), le indennità correlate alla mansione, le prestazioni di Welfare contrattualmente

dovute per l'Assistenza Sanitaria Integrativa, per garanzie Assicurative Vita e per eventuali somministrazioni (buoni mensa, pacchi dono, ecc.).

b. "Paga Base Nazionale Conglobata Mensile" o "PBNM":

Comprende gli importi lordi mensili della retribuzione contrattualmente definita nell'apposita Disciplina Speciale del CCNL per la generalità dei Lavoratori, a seconda del livello professionale d'inquadramento (art. 161); è comprensiva dell'ex Indennità di contingenza (nei valori convenzionali del previgente CCNL) e dell' E.D.R.

Essa dovrà essere rapportata alla percentuale di Tempo Parziale (Indice di Prestazione).

c. "Elemento Perequativo Mensile Regionale":

E' un elemento retributivo lordo, aggiuntivo alla P.B.N.C.M. (art. 161), introdotto al fine di recuperare, almeno parzialmente, il differenziale dei diversi Indici Regionali del costo della vita. Esso sarà riconosciuto in funzione del livello professionale d'inquadramento, della Regione di riferimento e, in caso di Tempo Parziale, sarà rapportato alla percentuale di prestazione (Indice di Prestazione).

d. "Retribuzione Mensile Normale" o "RMN":

S'intende la retribuzione "fissa" mensile lorda, parametrata all'Indice di Prestazione in caso di Tempo Parziale, costituita dai seguenti elementi:

- Paga Base Nazionale Conglobata Mensile;
- Elemento Perequativo Mensile Regionale;
- Aumenti periodici d'anzianità (c.d. scatti);
- Superminimi "ad personam";
- tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla Contrattazione Individuale o Collettiva, che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite e il TFR.

e. "Retribuzione Oraria Normale" o "RON":

Si ottiene dividendo la "Retribuzione Mensile Normale" per il divisore convenzionale orario che, salvo per i lavoratori discontinui, è pari a **173**.

f. "Retribuzione Giornaliera Normale" o "RGN":

Si ottiene dividendo la "Retribuzione Mensile Normale" per il divisore convenzionale giornaliero, che è pari a **26**.

g. "Retribuzione Media Globale Giornaliera" o "RMGG":

E' la retribuzione lorda che si calcola con i criteri indicati dall'INPS, normalmente pari a $1/26^{\circ}$ (per gli Impiegati) dell'imponibile previdenziale del mese precedente, incrementato dei ratei di tredicesima mensilità, salvo che non sia stata frazionata o già contabilizzata in ratei mensili.

h. "Retribuzione Mensile di Fatto" o "RMF":

S'intende l'importo lordo mensile dovuto al Lavoratore quale corrispettivo per il lavoro prestato, nel rispetto delle previsioni contrattuali e individuali pattuite. È, quindi, comprensiva di tutte le voci retributive, stabili, condizionate e variabili del periodo considerato quali, oltre alla RMN, delle seguenti:

- Nuova Indennità di Mancata Contrattazione o gli importi previsti dalla Contrattazione di secondo livello;
- indennità correlate alla mansione (ad esempio: maggiorazioni e indennità di turno, indennità di maneggio denaro, ecc.);
- retribuzioni extraorarie con maggiorazioni (ad esempio: per lavoro straordinario, supplementare, festivo, ecc.);
- eventuali importi forfettariamente riconosciuti per lavoro extraorario contrattuale (forfetizzazione lavoro supplementare e/o straordinario);
- integrazioni mensili variabili, erogate al fine di garantire al Lavoratore un certo importo fisso preventivamente concordato;
- premi (ad esempio: premio presenza, di produttività, di risultato, ecc.);
- indennità sostitutive (ad esempio, per ferie maturate e non godute, di preavviso, ecc.).

i. **“Divisore Convenzionale”** o “DC”:

Orario: **173**, ad esclusione dei lavoratori discontinui, per i quali il divisore sarà dato dall’orario settimanale concordato (massimo 45 ore), moltiplicato per il coefficiente 4,33, con arrotondamento all’unità (con 45 ore settimanali: $45 \times 4,33 = 194,85$, arrotondato a 195). Nel caso di decimale pari a 0,5 l’arrotondamento sarà all’unità inferiore.

Giornaliero: **26**.

j. **“Rimborso spese”**:

S’intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto dell’Azienda, ivi comprese le spese di viaggio, vitto e pernottamento, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale, nei limiti della normalità o preventivamente concordate. In caso di prestazione comandata al di fuori dal comune della sede abituale di lavoro, il rimborso spese di vitto e alloggio può essere sostituito dall’Indennità di trasferta, nei limiti legalmente previsti. Il Rimborso spese, per la sola documentazione contabile, può essere riconosciuta unitamente alla retribuzione, ma esso non è soggetto a contribuzione previdenziale nè a prelievo fiscale.

B) Sul Tempo

a. **“Anno Solare”**:

Spazio temporale di 365 giorni.

b. **“Anno di Calendario”**:

Spazio temporale dal 1° gennaio al 31 dicembre.

c. **“Giorni di Calendario”**:

Giorni compresi nell’anno di calendario.

d. **“Giorni”**:

Salvo che non sia diversamente precisato, il computo si effettua secondo i criteri dell’art. 2963 c.c.:

“I termini [...] si computano secondo il calendario comune. Non si computa il giorno nel corso del quale

cade il momento iniziale del termine [...] che si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale. Se il termine cade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo".

e. **“Giorni lavorabili” e “Giorni lavorativi”:**

Nel lavoro giornaliero (5+2), il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste e i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno.

Negli altri casi, dai giorni dell’anno si dedurranno i giorni di ferie contrattualmente previste, quelli di riposo, i festivi e le festività che siano effettivamente godute.

f. **“Giorni lavorati”:**

Coincidono con i giorni lavorabili nei quali vi sia stata l’effettiva prestazione ordinaria lavorativa. Nell’orario settimanale 5+2, al fine del calcolo di eventuali indennità giornaliere, i giorni lavorati sono pari ai gruppi di 8 (otto) ore ordinarie lavorate nel mese, eventualmente moltiplicati per l’**Indice di Prestazione**, con arrotondamento al quoziente intero superiore quando il resto di ore ordinarie lavorate sia pari o superiore alla metà dell’orario ordinario giornaliero.

g. **“Periodo Feriale Estivo”:**

Il periodo che va dal 1° maggio al 30 settembre.

h. **“Periodo Feriale Natalizio”:**

Il periodo che va dal sabato precedente il 22 Dicembre all’8 di Gennaio.

i. **“Periodo Feriale Pasquale”:**

Il periodo che va dal sabato antecedente alla domenica delle Palme al Mercoledì successivo alla Pasqua.

C) **Sulle Parti del rapporto di lavoro**

a. **“Azienda”, “Società”, “Impresa”, “Datore di lavoro” e “Datore”:**

Sono termini utilizzati come sinonimi per indicare il soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro.

b. **“Lavoratore” e “Dipendente”:**

Nel CCNL sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato. Agli effetti dell’interpretazione e dell’applicazione del presente CCNL, con la dizione Lavoratore e/o Dipendente, s’intendono sia gli impiegati sia gli operai. In caso di clausole che interessano una sola categoria di Lavoratori, sono usate le dizioni separate di “Impiegato” o di “Operaio”.

c. **“Parti aziendali”:**

S’intendono i rappresentanti dell’Azienda e dei Lavoratori. Normalmente tale termine è utilizzato per individuare gli interessati alla sottoscrizione degli Accordi di secondo livello.

d. **“Generalità dei lavoratori”:**

S’intendono tutti i Dipendenti di un Insieme, quali: una determinata categoria (operai o impiegati) o reparto (servizio, settore aziendale ecc.) o l’intera Azienda.

e. **“Lavoratore Assistito”:**

Così si qualifica il Lavoratore che, in un contenzioso, esercita il suo diritto a farsi assistere o rappresentare

dal Sindacato cui aderisce o conferisce mandato. Per esempio: per la presentazione delle giustificazioni alle contestazioni disciplinari e l'assistenza presso il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970; in caso di richiesta di Convocazione facoltativa presso la DTL ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.; in caso di Conciliazione obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 7 della L. 604/1966. L'assistenza individuale è libera, mentre l'assistenza e la Rappresentanza Collettiva dei Lavoratori sono riservate alle Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto il presente CCNL o, in Azienda, gli Accordi di Secondo livello.

D) Sull'Orario di lavoro

a. "Tempo Pieno":

E' il normale orario di lavoro, stabilito in **40** (quaranta) ore ordinarie settimanali. In caso di cambio turno, il normale orario di lavoro di 40 (quaranta) ore settimanali, potrà variare con una composizione plurisettimanale o plurimensile dell'orario ordinario di lavoro, sempre nel rispetto dei limiti contrattuali e legali.

b. "Tempo Parziale":

E' l'orario di lavoro, fissato dal Contratto individuale, in misura inferiore rispetto al Tempo Pieno.

L'articolazione del Tempo Parziale potrà essere: "orizzontale", "verticale" o "mista", come previsto dall'art. 37 del presente CCNL.

c. "Indice di Prestazione" o "IP":

Nell'orario di lavoro a Tempo Parziale è determinato dal rapporto tra l'orario di lavoro praticato dal Lavoratore e quello contrattualmente previsto per il Tempo Pieno. Per esempio, per un Lavoratore assunto con orario di lavoro a Tempo Parziale di 30 ore settimanali, l'Indice di Prestazione sarà: $30 : 40 = 0,75$ (Indice di Prestazione).

d. "Orario di lavoro":

E' il tempo nel quale il Lavoratore si pone a disposizione del Datore per l'esecuzione, secondo le sue direttive, dell'opera richiesta, contro la retribuzione ordinaria pattuita. Può essere distribuito nell'arco del giorno o della settimana, secondo i turni comunicati. Può svolgersi a "tempo pieno" o a "tempo parziale". Può essere distribuito uniformemente nei vari giorni/settimane lavorative, oppure in modo differenziato, purchè il tempo medio risultante rispetti i limiti contrattuali e legali del lavoro ordinario.

e. "Orario di Lavoro settimanale":

Nel Tempo pieno è di 40 ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni alla settimana salvo diverse modifiche compatibili con il presente CCNL. Nel tempo parziale orizzontale, è dato dal prodotto tra l'**Indice di Prestazione** e l'orario settimanale pieno (40). Per i lavoratori discontinui, l'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere compreso tra 40 e 45 ore

f. "Orario di Lavoro Normale":

E' la preventiva definizione dei termini iniziali e finali dell'orario/i di lavoro che, nel periodo considerato, compongono il tempo di Lavoro Ordinario previsto per il Tempo Pieno.

g. "Lavoro Ordinario Spezzato":

È la prestazione ordinaria lavorativa suddivisa in due parti giornaliera, con un intervallo * intermedio

superiore a 2 (due) ore (* intervallo modificabile con Accordo di Secondo livello).

h. “Lavoro Supplementare”:

Nel contratto a Tempo Parziale è così definito il lavoro prestato oltre l’orario di lavoro normale pattuito con il Lavoratore (orizzontale, verticale o misto) e l’orario contrattuale previsto dal CCNL per il tempo pieno, nei limiti previsti all’art. 40.

Nel contratto a Tempo Pieno è così definito il lavoro richiesto, autorizzato e svolto per recupero oltre l’orario giornaliero contrattualmente predeterminato, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall’orario contrattuale.

i. “Consolidamento dell’orario di lavoro”:

Ogniqualevolta nel Tempo Parziale le Clausole flessibili o il Lavoro Supplementare siano permanenti e di durata superiore a 3 (tre) mesi di calendario, salvo che le Parti aziendali abbiano già definito un diverso termine certo, a tempo o a condizione per il ritorno all’Indice di prestazione iniziale, si opera il Consolidamento dell’orario di lavoro che, a tutti gli effetti, modifica l’Indice di Prestazione del Lavoratore acquisendo nel suo orario di lavoro settimanale anche la quota di lavoro (da Clausole flessibili o Lavoro Supplementare) consolidato. In caso di consolidamento (positivo o negativo), le competenze differite del Lavoratore saranno riconosciute pro quota, cioè proporzionate al tempo dei rispettivi Indici di prestazione. Sono fatte salve diverse condizioni se più favorevoli al Lavoratore. Il consolidamento opera fino a concorrenza dell’Indice di Prestazione uguale a 1 (uno). Restano salve diverse pattuizioni tra Datore di lavoro e Lavoratore, purchè concluse mediante Accordo assistito.

j. “Lavoro Straordinario”:

E’ il lavoro prestato al di fuori dei termini iniziali e finali dell’ Orario di Lavoro Normale, così come previsto per la prestazione a Tempo pieno.

k. “Lavoro Prolungato”:

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta quale anticipazione o prolungamento del normale orario di lavoro e in eccedenza ad esso.

l. “Lavoro extra ordinario Spezzato”:

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), richiesta in modo non adiacente per un tempo superiore a 30 (trenta) minuti al normale orario ordinario di lavoro. Normalmente, il lavoro extra ordinario spezzato comporta il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute dal Lavoratore per il rientro al lavoro e all’abitazione e deve avere una durata di almeno 2 (due) ore. Comunque, in ogni caso, la retribuzione minima del lavoro extra ordinario spezzato deve essere di due ore, con le relative maggiorazioni, oltre il rimborso delle spese.

m. “Richiesta con preavviso normale”:

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d’intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi. Normalmente, tale preavviso rende obbligatoria la prestazione.

n. **“Richiesta con preavviso tempestivo”**:

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso di soli 2 (due) o 3 (tre) giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

o. **“Richiesta con preavviso urgente”**:

È la prestazione lavorativa (di flessibilità, di straordinario, di straordinario con riposo compensativo, di lavoro supplementare o d'intensificazione con accredito nella Banca delle Ore), che sia richiesta con un preavviso inferiore a 2 (due) giorni lavorativi. Normalmente, la prestazione richiesta con tale preavviso, necessita di accordo del Lavoratore.

p. **“Turni Avvicendati”**:

E' il sistema di distribuzione dell'orario di lavoro articolato su più turni giornalieri, fissi o periodici, che potranno essere così distribuiti:

- su “semi-turni”, nel qual caso il lavoro si svolgerà, per esempio, alternativamente, dalle 07:30 alle 14:00 o dalle 14:00 alle 21:00 o con altro simile profilo di orario;

La Contrattazione di Secondo livello potrà introdurre, modificare o disciplinare i profili d'orario e i turni di lavoro praticati, nel rispetto delle previsioni contrattuali e legali.

E) Sulla Malattia e Infortunio

a. **“Periodo di Carenza”**:

Sono i primi 3 (tre) giorni di malattia e/o infortunio non professionale o i tre giorni seguenti a quello dell'infortunio professionale, in cui l'INPS/INAIL non erogano al Lavoratore alcun trattamento indennitario. Infatti, le indennità riconosciute dall'INPS o dall'INAIL decorrono solo dal 4° (quarto) giorno di malattia/infortunio.

b. **“Carenza Malattia”**:

L'azienda, come prevede il presente CCNL, corrisponde nella sola misura del 50% la carenza malattia nei soli primi 6 (sei) giorni. Sempre come previsto dal presente CCNL, l'azienda al lavoratore dopo il sesto giorno di carenza malattia non deve più corrispondere nulla (il lavoratore percepirà solo il 50% previsto da legge da parte dell'INPS).

c. **“Periodo di Comporto”**:

E' il periodo di conservazione del posto di lavoro del lavoratore assente per malattia o infortunio.

Il periodo di comporto può essere “secco”, quando considera un solo evento morboso oppure “frazionato” o “per sommatoria”, quando considera più eventi morbosi in un dato arco temporale. Nel presente CCNL, il periodo di comporto, come stabilito agli artt. 126 e 127, è frazionato e per sommatoria. Entro tale periodo l'Azienda, salvo il caso di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), non potrà licenziare il Lavoratore.

Per le definizioni riguardanti la Classificazione **del Personale**, si rinvia all'art. 153 della Disciplina Speciale del presente CCNL.

MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 33 – Strumenti di flessibilità

Alle Aziende che applicano integralmente il presente Contratto è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze, gli strumenti di flessibilità previsti. Le Parti convengono che, a fronte di temporanea difficoltà di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che comportino esuberi occupazionali, nel secondo livello di Contrattazione si dovranno concordare i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro, quali i Contratti di Solidarietà o anche facendo ricorso a strumenti contrattuali alternativi o integrativi ai soli strumenti di Legge.

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 34 - Normale rapporto di lavoro

In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno e indeterminato.

Solo ricorrendo le condizioni previste dalla Legge e dal CCNL, l'Azienda usufruirà degli eventuali sgravi contributivi previsti.

Art. 35 - Istituti del nuovo mercato del lavoro

Si evidenziano le seguenti tipologie contrattuali:

A) Lavori c.d. "Tipici"

1) Tempo parziale

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (tempo parziale orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (tempo parziale verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (tempo parziale ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (tempo parziale misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

2) Tempo determinato

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato come previsto dall'attuale art. 46 e seguenti del CCNL, e dalle disposizioni legali di cui al D. Lgs. n. 81/2015. La normativa in materia pone dei limiti aziendali nel rapporto tra assunti a tempo determinato e indeterminato e stabilisce alcuni divieti, limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di sua reiterazione. E' vietata ogni discriminazione dei Lavoratori a tempo determinato rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto Individuale di lavoro a Tempo Determinato, ai fini della prova, deve risultare da atto scritto.

3) Contratti di solidarietà espansiva

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione, con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale, con utilizzo di un contributo a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali istituita presso l'INPS o, in sostituzione, di particolari agevolazioni contributive, così come previsto dal D. Lgs. 148/2015.

4) Contratti di solidarietà difensiva

Consistono nella riduzione dell'orario di lavoro, con contestuale intervento dell'integrazione salariale, al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego, alle condizioni previste dal D. Lgs. 148/2015.

5) Telelavoro

Si differenzia dal normale lavoro in quanto la prestazione anzichè essere svolta presso la sede aziendale, avviene in un luogo diverso che spesso, ma non necessariamente, coincide con la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad "economia", cioè a tempo e non prevede indennità di rischio per raggiungere o lasciare il posto di lavoro; Inoltre il CCNL non prevede, qualora siano concessi tramite Contratto di 2° livello, i buoni pasto o altri benefit in quanto i lavoratori o per scelta o per esigenze Aziendali adottano il Telelavoro. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

6) Lavoro Intermittente

Il lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda per periodi predeterminati, nei quali ne potrà utilizzare le prestazioni a carattere discontinuo o "intermittente", a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Ai fini della prova, il Contratto deve risultare da atto scritto.

7) Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (Utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (Somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme legali sull'argomento.

Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

B) Lavori c.d. "Atipici"

I contratti di lavoro atipici non rientrano direttamente nell'ambito della Contrattazione Collettiva propria di questo CCNL. Sono commentati esclusivamente quale promemoria, al fine di evitare, o ridurre, i possibili errori di applicazione che determinerebbero la loro trasformazione *ipso jure* in contratti di lavoro subordinato.

Per tali ragioni, l'intero paragrafo è riportato in corsivo.

1) Collaborazione Coordinata e Continuativa (definita anche "collaborazione parasubordinata", in sigla "Co.co.co.")

Le Parti concordano sulla possibilità di instaurare Collaborazioni Coordinate e Continuative, anche solo dette "Co.Co.Co.", mirate ad assicurare, in condizioni di straordinarietà, l'integrazione dei servizi o compiti amministrativi, commerciali e gestionali in favore dell'Azienda.

I Co.Co.Co. non potranno essere impiegati per sostituire l'eventuale personale in sciopero.

Il Contratto di Co.Co.Co. deve risultare da atto scritto ai fini della prova e contenere le informazioni indicate dalla Legge.

Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "Gestione Separata" dell'INPS e la contribuzione attualmente prevista sarà per 2/3 (due terzi) a carico del Committente e per 1/3 (un terzo) a carico del Collaboratore stesso. L'assicurazione INAIL sarà quella dovuta per l'attività svolta e la classificazione dell'Azienda (quindi pari a quella dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali, la Collaborazione Coordinata e Continuativa è assimilata al lavoro subordinato.

L'attività non potrà consistere in compiti meramente esecutivi e ripetitivi o attuazione di quanto impartito

di volta in volta dal Committente, anche con riferimento ai tempi e al luogo della prestazione, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore.

2) **Contratto a Progetto (in sigla “Co. Co. Pro.”)**

Con l'art. 52 del D. Lgs. 81/2015 le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del D. Lgs. 276/2003 sul Contratto a Progetto sono state abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei Contratti già in atto alla data di entrata in vigore del citato D. Lgs. 81/2015. Come previsto dall'art. 2 del D. Lgs. 81/2015, dal 1° gennaio 2016, alle “Collaborazioni organizzate dal Committente” si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato quando esse si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e i cui modi di esecuzione siano organizzati dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

A norma di Legge e di Contratto, potranno invece stipularsi Co. Co. Pro. (Collaborazioni Coordinate dal Committente), in riferimento:

- a) alle Collaborazioni Organizzate dal Committente disciplinate dal CCNL o dagli Accordi Collettivi;
- b) alle Collaborazioni prestate nell'esercizio di Professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi Albi professionali;
- c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli Organi di Amministrazione e controllo delle Società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- d) alle Collaborazioni conformi alle previsioni dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto tra le Parti del presente CCNL.

Le Parti aziendali potranno richiedere alla Commissione di Certificazione, istituita presso l'Ente Bilaterale Confederale Nazionale la certificazione dei requisiti che caratterizzano la subordinazione anche in caso di Co. Co. Pro. Il lavoratore potrà farsi assistere da un Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro.

C) **Tipologie contrattuali formative**

1) **Apprendistato**

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È un contratto a “causa mista”, in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il Datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista sia la retribuzione, che la formazione necessaria al conseguimento della qualifica professionale. Sono previste tre tipologie di apprendistato:

- per la qualifica e per il diploma professionale o di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- per apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro (c.d. “Professionalizzante”);
- per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post universitari e per la formazione di giovani ricercatori (c.d. “di Alta formazione e ricerca”).

Il Contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale, da predisporre in conformità al Modello concordato dalle Parti, in allegato al presente CCNL. Nell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore, così come nell'Apprendistato di alta formazione e ricerca, il Piano Formativo Individuale è predisposto dalla Istituzione formativa con il coinvolgimento dell'Azienda.

L'apposita Commissione dell'Ente Bilaterale, a richiesta delle Parti, potrà effettuare la Certificazione del Contratto o la Conformità del Piano Formativo Individuale.

Il Contratto di apprendistato è stipulato, ai fini della prova, in forma scritta.

2) **Mobilità Verticale e Condizioni d'Ingresso**

Al fine di favorire l'assunzione o l'avanzamento di carriera dei lavoratori privi delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, e senza i requisiti di Legge per l'attivazione del Contratto di Apprendistato, le Parti hanno introdotto tali tipologie contrattuali, che prevedono un temporaneo iniziale inquadramento al livello inferiore ed un patto di prova riferibile alle mansioni di livello superiore. Le condizioni e la durata per la loro attivazione sono definite agli artt. 94 – 97.

3) **Tirocinio o Stage**

Il Tirocinio o Stage non costituisce un rapporto di lavoro subordinato ma è una forma d'inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro o con obiettivo formativo per agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro, favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (*inoccupati, disoccupati, invalidi ecc.*) o preparatorio all'assunzione.

I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL oltre che, con idonea compagnia assicuratrice, per responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne o esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante.

Il tirocinio si può svolgere, nel rispetto delle previsioni legislative in materia, mediante Convenzione tra *Ospitante e Soggetti Promotori*.

La durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, dei tirocini extracurricolari, non potrà superare:

- 12 mesi per i soggetti in stato di disoccupazione, i lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, i lavoratori a rischio di disoccupazione, i soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- 12 mesi per i soggetti disabili e svantaggiati (per i soggetti disabili la durata complessiva può arrivare fino a 24 mesi).

La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a 3 (tre) mesi.

Nel caso di Tirocinio a tempo pieno, l'Azienda Ospitante riconoscerà al tirocinante un rimborso spese mensile di almeno 400,00 € (quattrocento/00 Euro) lorde, soggette alle sole ritenute fiscali, fatta salva diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Ospitante e Tirocinante.

Per ospitare tirocinanti sono previsti le seguenti quote di contingentamento, dal cui calcolo sono esclusi gli apprendisti:

- ❖ Indifferentemente dal numero di unità operative assunte a tempo indeterminato o determinato, il numero dei tirocinanti non può e non deve superare le tre (tre) unità per singola azienda.
- ❖ Oltre tale contingentamento, l'attivazione di nuovi tirocini è subordinata alla stipula con lo stagista di un contratto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi (nel caso di part-time, esso deve essere almeno pari al 50% delle ore settimanali previste dal CCNL applicato dal soggetto ospitante).

Tali soggetti ospitanti possono, quindi, attivare, in deroga ai limiti di cui sopra:

- ❖ 1 tirocinio, se hanno assunto almeno 20% dei tirocinanti attivati nel 24 mesi precedenti;
- ❖ 2 tirocini, se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti attivati nel 24 mesi precedenti;
- ❖ 3 tirocini, se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- ❖ 4 tirocini, se hanno assunto il 100% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti.

Per tutto quanto non precisato, si rinvia all'Accordo Stato - Regioni - Provincie Autonome in materia di Tirocini del 25 maggio 2017 e alla normativa regionale di riferimento.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Nell'ambito di applicazione del presente CCNL, le Parti sottoscrittrici individuano il Contratto a Tempo Parziale quale tipologia particolarmente utile nei seguenti casi:

- se orizzontale: per garantire i servizi di durata temporale ridotta e giornalmente ripetuti quali, ad esempio, le “aperture al pubblico” e simili; per permettere al lavoratore determinate incombenze familiari;
- se verticale: per garantire i servizi il sabato e le aperture di domenica durante i periodi feriali e per le ricorrenti intensificazioni di persone che potenzialmente potrebbero recarsi nelle strutture e/o aziende.

Art. 36 - Tempo Parziale: definizione

Il Contratto di lavoro a Tempo Parziale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto. Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle Aziende e dei Lavoratori, concordano che lo stesso possa essere di tipo:

- a) orizzontale: quando la prestazione giornaliera ridotta si svolga per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale: quando la prestazione a tempo pieno si svolga solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: quando la prestazione sia resa secondo una combinazione dei modi “orizzontale” e “verticale” sopraindicati e contempli giornate o periodi a tempo pieno, alternati a giornate o periodi a orario ridotto o non lavorati;
- d) per gli “over 63”: quando la prestazione sia resa a tempo parziale, in accordo con la Società, da un lavoratore che ha oltre 63 anni (*cfr. art. 1, comma 284, L. 208/2015*).

Art. 37 - Tempo Parziale: condizioni di assunzione

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita della volontarietà di entrambe le Parti (*Azienda e Lavoratore*) e, ai fini della prova, dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati, oltre a quanto previsto dall'art. 98, i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e i relativi modi da ricondurre ai regimi d'orario esistenti;
- 3) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Quando è previsto il lavoro a turni, l'indicazione che precede può limitarsi a rinviare al calendario aziendale dei turni programmati;
- 4) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- 5) l'accettazione delle *Clausole Elastiche e Flessibili*, comprendenti l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (*per stagionalità, festività ecc.*) o di variare temporaneamente la collocazione dell'orario di lavoro.
- 6) La programmazione di eventuali domeniche lavorative deve avvenire almeno 6 (sei) giorni prima dell'evento.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso Accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale anche per le sole giornate di sabato e/o domenica.

Diversi modi relativi alla collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere definiti con Accordo aziendale che, a domanda di una Parte, potrà essere sottoposto all'Ente Bilaterale Nazionale per ottenere l'Attestato di Conformità Contrattuale/Legale.

Art. 38 - Tempo Parziale: trattamento economico e normative

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali dovranno essere proporzionati all'orario di lavoro a tempo parziale concordato nel periodo ed al tempo degli eventuali diversi Indici di prestazione occorsi nell'anno, ad eccezione dei contributi destinati alla "*Gestione Speciale*" dell'Ente Bilaterale, che saranno integralmente dovuti o esclusi.

Art. 39 - Tempo Parziale: lavoro supplementare

Si definisce lavoro supplementare quello prestato tra l'orario parziale pattuito con il Lavoratore e l'orario contrattuale a tempo pieno, così come praticato presso l'Azienda. Per le particolari caratteristiche che contraddistinguono il settore disciplinato dal presente CCNL quali, ad esempio, l'esigenza di sostituire i Dipendenti assenti e di assicurare comunque la copertura dei servizi in caso d'intensificazione, le Parti hanno stabilito che sia consentito di richiedere al Lavoratore la prestazione di lavoro supplementare nei limiti di seguito precisati e con le maggiorazioni della **R.O.N.** ivi previste.

Tali maggiorazioni, che già tengono conto delle afferenti quote delle retribuzioni differite e del T.F.R., sono superiori a quelle previste per il lavoro straordinario prestato nel tempo pieno, che già ha visto effettuare i relativi accantonamenti per le citate retribuzioni (*differite e per il TFR*).

Premesso tutto quanto precede, il lavoro supplementare richiesto è obbligatorio se:

- contenuto entro il limite del 15% (*quindici percento*) del normale orario di lavoro a tempo parziale;
- motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.

Resta però inteso che, per la particolare tutela del lavoro a tempo parziale (che prevede una prestazione inferiore per l'eventuale assistenza familiare o per il completamento con altro rapporto di lavoro a tempo parziale), il

lavoro supplementare non sarà obbligatorio in presenza di comprovate situazioni personali del lavoratore che siano state preventivamente documentate oltre che, ovviamente, nei casi di forza maggiore. Limiti diversi potranno essere concordati all'atto dell'assunzione del Lavoratore o, successivamente, mediante Accordo individuale assistito o Contrattazione di secondo livello.

In caso di lavoro supplementare permanente e superiore a 3 (tre) mesi di calendario, vi sarà il **Consolidamento** dello stesso, così come previsto al punto i, lettera D) dell'art. 33 del presente CCNL.

Tab 1): Sintesi delle maggiorazioni per il Lavoro Supplementare *

	a) Descrizione del Lavoro Supplementare	b) Maggiorazione per Supplementare Prolungato			c) Maggiorazione per Supplementare Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro il 25% del normale orario mensile atempo parziale	25%	28%	31%	28%	31%	34%
B	Oltre il 25% del normale orario mensile atempo parziale, ma sempre entro il limite del 25% della normale prestazione annua atempo parziale	27%	30%	33%	30%	33%	36%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	33%	36%	39%

**** Tempo minimo retribuito di due ore.**

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo sono già comprensive dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti e, pertanto, saranno ininfluenti nella determinazione delle ferie o della relativa indennità sostitutiva, della tredicesima e del T.F.R.

Art. 40 - Tempo Parziale: lavoro straordinario

Solo con accordo del Lavoratore, anche nel tempo parziale, potrà essere eccezionalmente richiesta l'effettuazione di lavoro straordinario. Resta inteso che in tale eventualità, si applicheranno le maggiorazioni per il lavoro supplementare di cui al precedente art. 39.

Art. 41 - Tempo Parziale: Clausole Elastiche e Flessibili.

Definizioni:

Nel contratto di lavoro a tempo parziale, s'intendono **Clausole Elastiche** quelle che danno la possibilità di **variare temporaneamente la collocazione** giornaliera/settimanale della prestazione lavorativa ordinaria e **Clausole Flessibili** quelle che permettono di **variare in aumento o in diminuzione** la prestazione lavorativa per almeno due settimane di calendario. Variazioni diverse o per tempi minori potranno essere richieste facendo ricorso al lavoro supplementare o straordinario di cui agli articoli che precedono.

Clausole Elastiche nel Contratto a Tempo Parziale:

- 1) Per rispetto allo *jus variandi* del Datore di lavoro, a fronte di mutate esigenze aziendali, egli ha diritto di variare la collocazione temporale dell'orario di lavoro nei limiti del 15% (*quindici*) del normale orario di lavoro, giornaliero o settimanale, concordato con il Lavoratore alle seguenti condizioni:

- a. dando un preavviso al Lavoratore di almeno 8 (otto) giorni lavorativi;
 - b. con il riconoscimento per le ore variate e nei soli primi 2 mesi solari di variazione, di una maggiorazione della retribuzione del 5% (*cinque percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio causato dalla variazione stessa, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R.
- 2) Più estese modificazioni della collocazione temporale dell'orario di lavoro potranno essere previste in sede di assunzione nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata l'accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. Anche in tale caso, il Datore di lavoro dovrà comunque riconoscere al Lavoratore un preavviso di almeno 8 (otto) giorni lavorativi, unitamente alla maggiorazione del 5% (*cinque percento*), a titolo di risarcimento dell'iniziale disagio, per le ore variate nei primi 4 mesi solari di variazione. In tali casi, la variazione potrà modificare la collocazione temporale fino al limite del 15% (*quindici percento*) del normale orario di lavoro giornaliero o settimanale concordato con il Lavoratore.

Clausole Flessibili nel Contratto a Tempo Parziale:

1. Sempre per rispetto allo jus variandi, a fronte di mutate esigenze aziendali, è contrattualmente previsto il diritto del Datore di lavoro di variare in aumento o in diminuzione la prestazione lavorativa ordinaria, nel rispetto del preavviso al Lavoratore di 8 (otto) giorni lavorativi, entro il limite del 15% (*quindici percento*) del normale orario di lavoro settimanale già precedentemente concordato. In caso di aumento, il Lavoratore avrà diritto di ricevere per le ore richieste, la retribuzione oraria prevista per il lavoro supplementare, già comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti, differiti e di T.F.R. Superati 3 (tre) mesi, in costanza di variazione dell'orario di lavoro, dovrà effettuarsi il Consolidamento, a tutti gli effetti, dello stesso, così come previsto al punto i, lettera D) dell'art. 33 del presente CCNL. In caso di diminuzione dell'orario, le Parti concorderanno l'iscrizione a debito nella Banca delle Ore o la proporzionale temporanea riduzione della retribuzione (permesso non retribuito).
2. Variazioni in aumento più estese potranno essere previste nel Contratto Individuale di lavoro, quando vi sia stata la puntuale accettazione del Dipendente, o mediante Accordo scritto avanti alle Commissioni di Certificazione, con facoltà del Lavoratore di farsi assistere da un Rappresentante sindacale o da un Avvocato o da un Consulente del lavoro. In tali casi, sempre nel rispetto del preavviso di 8 (otto) giorni lavorativi, il Datore di lavoro potrà richiedere prestazioni aggiuntive ma, comunque, entro il limite del 15% (*quindici percento*) del normale orario di lavoro settimanale concordato, tutte le altre condizioni invariate. Nelle sedi indicate, si definiranno anche i termini temporali di applicazione delle Clausole Flessibili o la definitiva modifica della percentuale di prestazione lavorativa (variazione Indice di Prestazione - Consolidamento dell'orario). Inoltre, si definiranno le eventuali maggiorazioni da riconoscere, fermo restando che la modifica concordata e permanente dell'orario di lavoro settimanale non comporta l'automatico riconoscimento di maggiorazioni.

Il consenso alle Clausole Flessibili già espresso dai Lavoratori, potrà essere revocato nei seguenti casi:

- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico - degenerative ingratescenti;
- patologie oncologiche o gravi patologie (cronico - degenerative ingratescenti) riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza;

- presenza nel nucleo familiare di figlio convivente di età inferiore a 13 (tredici) anni o portatore di handicap;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate
- legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legale lavoratori studenti, compresi quelli universitari, nelle due settimane che precedono le prove di esame.

È in ogni caso fatta salva la facoltà del Lavoratore di chiedere, in caso di oggettivi, comprovati e proporzionati gravi motivi familiari e/o personali, con preavviso ordinario di 2 (due) giorni lavorativi o, per i casi gravi e imprevedibili, di almeno un giorno lavorativo, il ripristino della prestazione originariamente concordata.

Art. 42 - Tempo Parziale: trasformazioni per esigenze di assistenza o cura o per pensionamento

Il lavoratore ha la facoltà di optare, per una sola volta, in alternativa al congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. 151/2001, ad una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nei limiti e alle condizioni previste dal comma 7, art. 8 del D. Lgs 81/2015. È altresì riconosciuto il diritto alla trasformazione o la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi di cui ai commi 3, 4, 5 e 8 dell'art. 8 del D. Lgs 81/2015.

Inoltre, il Lavoratore potrà richiedere all'Azienda di rendere la propria prestazione lavorativa a tempo parziale a titolo definitivo per la c.d. flessibilità di accesso alla pensione (art. 1, comma 284, L. 208/2015).

In tal caso, quando vi sia l'accordo o l'approvazione aziendale, le Parti (Datore e Lavoratore) dovranno rispettare i termini legali previsti per tale forma di tempo parziale e potranno beneficiare di tutti i rispettivi benefici previsti dalla Legge.

Anche a questi Contratti, per tutti gli aspetti non diversamente regolati dalla Legge, si applicheranno i principi del presente Titolo.

Art. 43 - Tempo Parziale: informative

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il Datore di lavoro è tenuto a informare tempestivamente il personale già dipendente con contratto a tempo pieno, occupato in unità periferiche aziendali site nello stesso comune, anche mediante comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti, ed è tenuto a prendere in prioritaria considerazione, nell'ambito della fungibilità, le domande interne di trasformazione a tempo parziale.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente CCNL, a richiesta, saranno forniti alle strutture bilaterali locali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate e sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Art. 44 - Tempo Parziale: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i lavoratori a tempo parziale dovranno essere computati in proporzione all'orario concordato, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento all'unità superiore in caso di decimale uguale o superiore a 5 (cinque).

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 45 - Assunzione: documentazione

Fermo restando che la forma comune del rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, è consentita, nel rispetto

dei limiti legali e contrattuali sotto indicati, l'apposizione di un termine. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare (direttamente o indirettamente) dà atto scritto, (Contratto di assunzione), una copia del quale dovrà essere consegnata al Lavoratore prima o contestualmente all'inizio della prestazione di lavoro.

Il contratto potrà prevedere il patto di prova ex art. 113, avrà forma e contenuti richiesti dall'art. 98 "Assunzione", integrati dalle seguenti indicazioni:

- 1) la data prevista di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata (a tempo o a condizione);
- 2) l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni dell'art. 48, punto 7., ha il diritto di precedenza alla trasformazione a tempo indeterminato in caso di future assunzioni a tempo indeterminato da parte dell'Azienda, con professionalità fungibili;
- 3) se è prevista la contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità o se è prevista l'erogazione mensile del rateo di tredicesima mensilità maturato.

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

Al Lavoratore, unitamente alla lettera di assunzione, deve essere consegnata gratuitamente anche copia del presente CCNL (disponibile presso le Sedi delle Parti sottoscrittrici o nel sito dell'Ente Bilaterale).

Per l'assunzione, al Lavoratore sono richiesti i documenti elencati all'art. 98 del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente, cioè entro 24 (ventiquattro) ore, le successive variazioni.

Art. 46 - Tempo Determinato: divieti

Non è ammesso stipulare contratti di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per sostituire lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di Datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro.

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

Art. 47 - Tempo Determinato: disciplina

Alla durata del Contratto di lavoro subordinato per lo svolgimento di qualsiasi mansione è ammessa l'apposizione di un termine, che potrà essere prorogato con il consenso del Lavoratore solo quando la durata iniziale sia inferiore a 36 (trentasei) mesi e, comunque, per un **non più di cinque volte nell'arco temporale massimo complessivo di 36 mesi consecutivi**, a prescindere dal numero dei contratti (*rinnovi*), comprensivi dell'eventuale lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

1. Tempo Determinato: limite quantitativo

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nelle misure indicate ai seguenti punti 1., 2. e 3.

A. Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe particolari sui limiti percentuali

Potranno essere assunti Lavoratori a tempo determinato, fino al 50% dei Lavoratori a Tempo Indeterminato, quindi in aggiunta alla base legalmente prevista del 20% (venti per cento), purché nel rispetto della durata massima complessiva di 36 (trentasei) mesi, per le seguenti ragioni:

1. Oggettive (*vedi successivo punto*);
2. Di rioccupazione (*vedi successivo punto*).

Ragioni oggettive:

- Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, o di un servizio, definiti e predeterminati nel tempo o aventi carattere straordinario o occasionale, nei limiti di durata previsti per la stessa, oltre ai tempi ragionevoli di collaudo e consegna.
- Per il soddisfacimento di un incremento della domanda di attività o servizi connessi alla ricorrente necessità d'intensificazione del lavoro in particolari periodi dell'anno quali, ad esempio:
 - copertura delle intensificazioni dei servizi/aperture richiesti durante i Periodi Feriali e/o Festivi;
 - nei periodi di chiusure contabili e fiscali.

La Contrattazione di secondo livello potrà meglio definire o individuare altre previsioni d'intensificazione dell'attività, adattandola alle particolari esigenze locali o aziendali, anche incrementando i limiti quantitativi, se motivati da ragioni oggettive.

- Nella fase di avvio dell'appalto di nuovi servizi nei limiti di 120 (centoventi) giorni, intesi come tempo medio richiesto per l'integrazione della forza lavoro.
- Nel caso di acquisizioni o di cambio di Partner Aziendale, per i lavoratori già ivi occupati quando assunti a tempo determinato dalla nuova gestione, fino al completamento del termine massimo complessivo di 36 (trentasei) mesi.

Ragioni di rioccupazione:

Al fine di incentivare la rioccupazione, per qualsiasi mansione, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato senza limiti quantitativi di:

- disoccupati che siano già regolarmente iscritti presso i competenti Centri per l'Impiego Territoriali da almeno 3 (tre) mesi.

B. Esenzioni legali del limite quantitativo dei contratti a Tempo Determinato:

Ai sensi del comma 2, art. 23, D. Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nella fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 (trentasei) mesi di attività (apertura nuova filiale ecc.);
2. da imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012;

3. per le attività stagionali, già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
4. per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
5. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

C. Limite quantitativo Tempo Determinato: deroghe per la generalità dei lavoratori

In aggiunta a quanto precede, è ammessa l'assunzione con contratto a tempo determinato per la generalità dei Lavoratori non rientranti nelle categorie di cui al precedente punto 1. e 2., nel limite del 20% (venti per cento) dei Lavoratori a tempo indeterminato in forza presso ciascuna unità produttiva della Società.

Nella base di computo dei lavoratori a tempo indeterminato saranno compresi gli Apprendisti, i Lavoratori intermittenti con diritto all'indennità di disponibilità e i lavoratori a tempo parziale (quest'ultimi in proporzione alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata), che siano in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione del contratto a tempo determinato.

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. È sempre possibile effettuare un'assunzione a tempo determinato, per i Datori di lavoro che occupano fino a 3 (tre) dipendenti. Il limite dei lavoratori a tempo determinato sarà, invece, pari a 2 (due) per i Datori che occupano più di 3 (tre) dipendenti e fino a 10 (dieci).

Se dall'applicazione matematica della percentuale del 20% (venti per cento) sul numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato deriva un numero decimale, i contratti a tempo determinato consentiti saranno quelli risultanti dall'arrotondamento al valore intero superiore.

2. Tempo Determinato: condizioni generali

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

Il contratto a tempo determinato, per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato, deve rispettare le condizioni inderogabili previste dalla Legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione, le interferenze con il lavoro somministrato e gli obblighi di comunicazione e informazione.

Salvo che per le attività stagionali, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra la stessa Azienda e lo stesso Lavoratore, **non potrà superare i 36 (trentasei) mesi di lavoro**, comprensivi di proroghe, rinnovi e di eventuale lavoro somministrato avente ad oggetto mansioni di pari livello e categoria.

Qualora il numero delle proroghe nell'arco di 36 (trentasei) mesi fosse superiore a 5 (cinque), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

L'Azienda, a domanda, è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le Rappresentanze Sindacali Territoriali o Aziendali sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato.

1. Tempo Determinato: estinzione del rapporto

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

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

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

2. Tempo Determinato: prosecuzione oltre il termine

Salvo quanto previsto all'art. 49 del CCNL (*Proroga con Contratto Assistito*), in caso di continuazione del lavoro oltre la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, l'Azienda che non trasformi il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della **P.B.N.C.M.** pari al 20% (venti per cento) fino al 10° (decimo) giorno successivo e al 40% (quaranta per cento) per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° (trentesimo) giorno, in caso di contratto di durata inferiore a 6 (sei) mesi, ovvero oltre il 50° (cinquantesimo) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza dei predetti termini. Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 36 (trentasei) mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 (dieci) giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 (sei) mesi, 20 (venti) giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 (sei) mesi.

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

Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dei servizi resi dall'impresa, demandano alla Contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di legittimità di periodi d'interruzione ridotti.

C. Tempo Determinato: diritto di precedenza

Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato negli ultimi 36 (trentasei) mesi solari attività lavorativa nella stessa Azienda per un periodo superiore a 12 (dodici) mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 9 (nove) mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei precedenti rapporti a termine e a condizione che il Lavoratore abbia manifestato per iscritto la propria volontà alla Società, entro il termine di 6 (sei) mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto a termine. L'Azienda, nel Contratto o lettera di Assunzione, inserirà l'espressa indicazione che il Lavoratore, alle condizioni previste dal presente articolo, ha diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

D. Tempo Determinato: tredicesima mensilità e permessi retribuiti

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata prevista fino a 12 (dodici) mesi, la tredicesima mensilità, con previsione nella lettera di assunzione o con successivo Accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata, mediante il riconoscimento dell'8,33% della **Retribuzione Mensile Normale** spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 14 (quattordici) giorni. Al termine del rapporto di lavoro vi sarà il saldo della tredicesima, solo se più favorevole al Lavoratore (si verifica quando nel corso dell'anno è intervenuto un aumento della Retribuzione Individuale Mensile). Analogamente, si potrà corrispondere mensilmente la monetizzazione del rateo di permessi mediante il riconoscimento del 1,54% della R.M.N.

Art. 48 - Tempo Determinato: proroga con Contratto Assistito

Al raggiungimento dei 36 (trentasei) mesi, solo presso la Ispettorato Territoriale del Lavoro (I.T.L.) competente, potrà essere stipulato fra gli stessi soggetti un contratto a tempo determinato della durata massima di 12 (dodici)

mesi.

In caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione presso la D.T.L.

Art. 49 - Tempo Determinato: Attività stagionali e Ragioni Oggettive

Quando siano richiesti servizi per le attività stagionali, così come definite dal D.P.R. 1525/63 o per le attività elencate al punto 1.a) dell'art. 48 che precede, per cui occorra procedere all'assunzione a tempo determinato di Lavoratori da adibire a servizi correlati a dette attività, il ricorso a tale tipo di contratto dovrà essere contenuto nel tempo necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di un quarto del contratto e, comunque, non superiore a giorni 15 (quindici), e da un analogo periodo per le consegne finali.

L'inizio anticipato e l'eventuale proroga dovranno essere indicati nel contratto d'assunzione sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare gli 8 (otto) mesi nell'anno solare di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato per motivi stagionali, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento e consegne.

Tale limite non opererà per le assunzioni a Tempo Determinato effettuate per "*Ragioni Oggettive*".

Nei contratti stagionali non trova applicazione la disciplina relativa alla durata massima della successione di contratti a tempo determinato.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali o per Ragioni Oggettive ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato effettuate dalla stessa Azienda e per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto entro 3 (tre) mesi dalla data di cessazione.

La Contrattazione di secondo livello potrà prevedere una disciplina diversa delle assunzioni per lavoro stagionale, in funzione delle situazioni particolari, fermi restando i limiti inderogabili di Legge.

Art. 50 - Tempo Determinato Stagionale: Indennità di fine stagione

Nel riconfermare il rilievo essenziale del rapporto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività caratterizzate da un andamento fortemente variabile o stagionale, riconoscendo la maggiore onerosità che il lavoro a tempo determinato stagionale comporta per il Lavoratore, che è soggetto a più ampi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro, che non agevolano la ricerca di nuova occupazione, le Parti convengono che ai lavoratori che permangono in forza fino al termine previsto del loro contratto, sia corrisposto all'atto della cessazione e in aggiunta al T.F.R., per ogni mese integralmente lavorato, un Trattamento aggiuntivo di fine rapporto, pari al **60%** (sessanta per cento) della **Nuova Indennità di Mancata Contrattazione**, riconosciuta al Lavoratore Stagionale nel corso del contratto stesso. A tal fine, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni, s'intendono mese integralmente lavorato.

La Contrattazione Aziendale di Secondo Livello potrà individuare una diversa percentuale in funzione della particolare situazione aziendale e della flessibilità di servizio effettivamente richiesta.

Art. 51 - Tempo Determinato: Contrattazione di secondo livello

La disciplina del presente CCNL è cedevole rispetto a quella Aziendale di Secondo Livello sui seguenti punti:

- a) individuazione di periodi, attività e/o mansioni soggetti a stagionalità, ovvero che presentano significative rarefazioni o intensificazioni del lavoro;

- b) particolari previsioni per i lavoratori stagionali e definizione dell'Indennità di fine stagione;
- c) limiti quantitativi dei Lavoratori assunti a tempo determinato;
- d) definizione delle deroghe legalmente ammesse al fine di migliorare la competitività e la qualità dei servizi aziendali;
- e) riduzione, o motivato annullamento, dei periodi d'interruzione tra contratti a termine;
- f) definizione di eventuali trattamenti correlati al Contratto a tempo determinato quali, ad esempio, la contabilizzazione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità in ratei mensili e/o la definizione delle prestazioni rese a tali lavoratori dagli Organismi Bilaterali di riferimento.

Art. 52 - Tempo Determinato: Certificazione o Parere di Conformità

L'Azienda e il/i Lavoratore/i, ai sensi dell'art. 76, D. Lgs. 276/2003, potranno richiedere all'Ente Bilaterale, o alle altre sedi di Certificazione previste, la Certificazione del Contratto a Tempo Determinato tra loro sottoscritto.

Il singolo Lavoratore potrà, inoltre, richiedere il Parere di Conformità sul proprio contratto a tempo determinato alla Commissione Bilaterale Nazionale di Certificazione.

Art. 53 - Tempo Determinato: principio di non discriminazione

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo lavorato, le retribuzioni dirette, differite, il Trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto presso l'Azienda per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, con la sola esclusione, quando prevista, delle prestazioni integrative al S.S.N. e/o assicurative prestate tramite l'Ente Bilaterale, fermo restando il riconoscimento della relativa indennità sostitutiva.

È fatta salva la possibilità di monetizzazione frazionata delle retribuzioni differite nei casi di rapporto a tempo determinato fino a mesi 12 (dodici), come previsto all'art. 48, o quando così definito nella Contrattazione Aziendale di Secondo Livello o nella lettera di assunzione.

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

Art. 54 - Tempo Determinato: Informativa

Il Datore di lavoro, al fine di favorire la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, informerà i lavoratori a tempo determinato, nonché le R.S.A., dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili in Azienda.

Tale previsione potrà essere ottemperata anche mediante affissione in bacheca aziendale della relativa comunicazione.

Art. 55 - Tempo Determinato: criteri di computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, si tiene conto anche del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i Dirigenti, impiegati negli ultimi 2 (due) anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 56 - Tempo Determinato: esclusioni e discipline specifiche

Sono esclusi dal campo di applicazione del presente Titolo, in quanto già disciplinati da specifiche normative, i

rapporti instaurati ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991 (*Lavoratori in mobilità*) e le Ulteriori ipotesi legalmente previste dall'art. 29 del D. Lgs. 81/2015. Inoltre, con i Dirigenti è possibile instaurare contratti a tempo determinato di durata complessiva pari a 5 (cinque) anni, salvo il diritto del Dirigente stesso di recedere, a norma dell'art. 2118 c.c., una volta trascorso il triennio.

Art. 57 - Tempo Determinato: impugnazione

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire a pena di decadenza nelle sedi e nelle forme legalmente previste, entro 120 (centoventi) giorni dalla cessazione del singolo contratto.

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 58 - Contratti di lavoro espansivi

Secondo le previsioni legali e al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Datoriali e Sindacali firmatarie potranno stipulare un accordo Aziendale che preveda, programmandone i modi d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Deve trattarsi di Contratti Collettivi Aziendali di Secondo livello; la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine, la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dal D. Lgs. 148/2015 (*integrazione salariale e riduzione contributiva*), i Contratti Collettivi in questione dovranno essere tempestivamente depositati presso il competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 59 - Contratti di lavoro difensivi

Nelle Aziende che abbiano avviato procedure di riduzione del personale, è possibile, secondo le previsioni legali (D. Lgs. 148/2015) e tramite Accordo sindacale, ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di evitare o limitare i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla concordata riduzione dell'orario.

LAVORO INTERMITTENTE

Premessa

Nei settori del Credito e Finanza, il ricorso al Lavoro Intermittente può essere una soluzione consigliata per le intensificazioni dei fini settimana o in concomitanza di particolari festività o di intensificazioni stagionali, poiché permette di sopperire alle impreviste esigenze con personale già selezionato, con il necessario rapporto fiduciario, la competenza e la prontezza nell'effettuazione dell'opera richiesta.

Art. 60 - Lavoro Intermittente: definizione

Con il contratto di lavoro intermittente o "*a chiamata*", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

1. Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per l'intensificazione di lavori,

quali:

- ❖ addetti ai Call center;
 - ❖ Promoter e addetti al merchandising;
 - ❖ attività a carattere stagionale e quelle previste nel Regio Decreto n. 2657/1923;
 - ❖ attività di preparazione, disbrigo, smaltimento pratiche e sportello in situazioni straordinarie e periodi di aumento carico del lavoro;
 - ❖ attività di chiusura a fine anno.
- b) quelli da rendersi: nei fini settimana, nei periodi feriali (*pasquali, estivi, natalizi*), così come definiti all'art. 33 del presente CCNL, o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali.

2. Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente, è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 500 (cinquecento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Art. 61 - Lavoro Intermittente: forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente, ai fini della prova, deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione, oltre ai contenuti richiesti dall'art. 98, deve indicare i seguenti elementi:

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

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

Si ricorda che, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione, sarà applicata la sanzione amministrativa

da Euro 400,00 (quattrocento) a Euro 2.400,00 (duemila quattrocento) per ciascuna omessa comunicazione.

Art. 62 - Lavoro Intermittente: trattamento economico

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello. Ciò premesso, si riportano sinteticamente i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

1) Retribuzione Diretta

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere:

- 1/173° della P.B.N.C.M. spettante;
- 1/173° dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale spettante;
- 1/173° degli eventuali Aumenti Periodici di Anzianità maturati;
- 1/173° di ogni altra voce della Retribuzione Mensile Normale pattuita tra le Parti "ad personam".

2) Nuova Indennità di Mancata Contrattazione (anche detta N.I.M.C.)

In assenza di diverso Accordo di Secondo Livello, la "Nuova Indennità di Mancata Contrattazione", così come prevista dall'art 163 del presente CCNL, nel lavoro intermittente non potendo calcolarsi secondo i criteri contrattualmente indicati, dovrà essere sostituita, per ciascuna ora effettivamente lavorata, da 1/173° dell'importo previsto per assenze pari a zero, come previsto nella seguente Tabella 1.

Tabella 1: Nuova Indennità di Mancata Contrattazione nel Lavoro Intermittente

<i>Livello</i>	<i>Quota Oraria di N.I.A.M.C. (in euro)</i>
1 (A)	0,699421
2 (B)	0,612716
3 (C)	0,554913
4 (D)	0,381502
5 (E)	0,352601

3) Retribuzione Differita

Per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, si dovrà riconoscere, quale quota oraria della retribuzione differita per Tredicesima Mensilità, 1:1904 della Retribuzione Mensile Normale.

Le ferie dovranno essere riconosciute nella parte effettivamente maturata dal Lavoratore e, in deroga al principio generale secondo il quale il rateo mensile matura per ogni mese o frazione di mese superiore ai 14 (quattordici) giorni, come previsto dall'art. 124, il Lavoratore Intermittente matura 1:1904 ore di ferie per ciascuna ora effettivamente lavorata. Le ferie così maturate potranno essere effettivamente godute dal Lavoratore o, in caso di recesso, monetizzate con le competenze di fine rapporto.

4) Trattamento di Fine Rapporto

Il Trattamento di Fine Rapporto sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità, al netto di

eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, maggiorazioni per lavoro straordinario.

5) Enti Bilaterali

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa erogate per il tramite degli Enti Bilaterali, al fine di essere garantite, suppongono il versamento di un contributo annuale predefinito. Nel Lavoro Intermittente, manca la garanzia di “soglia minima” della prestazione lavorativa e, quindi, del corrispondente contributo minimo e della possibilità delle prestazioni integrative sanitarie. Perciò, le Parti concordano quanto segue:

- 1) per i Lavoratori Intermittenti, i Datori di lavoro non dovranno versare la contribuzione afferente la “Gestione Speciale”, né dovranno riconoscere l’Elemento Perequativo Sostitutivo, contrattualmente previsto per i tempi determinati fino a 12 (dodici) mesi, essendo prevista, in alternativa, l’indennità di cui al sottostante punto 3);
- 2) i contributi per le prestazioni dell’Ente Bilaterale (Certificazioni, Interpretazioni contrattuali, ecc.) dovuti alla “Gestione Ordinaria”, in tutti i casi di ricorso al lavoro intermittente, saranno i seguenti:

Gestione Ordinaria dell’Ente Bilaterale	Contributo mensile	Contributo annuo
Contributo a carico del Datore, per ciascun Lavoratore:	€ 6,50	€ 78,00
Contributo per il Lavoratore:	€ 2,00	€ 24,00
Totale contributo “Gestione Ordinaria”	€ 8,50	€ 102,00

- 3) ai Lavoratori Intermittenti dovrà essere riconosciuta per ciascuna ora lavorata l’Indennità Sostitutiva di Prestazioni Integrative al S.S.N. e Assicurative degli Enti Bilaterali, pari ad € 0,1445. Tale indennità, non sarà utile alla determinazione della retribuzione oraria spettante e, quindi, anche al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie e del T.F.R.

Art. 63 - Lavoro Intermittente: Indennità di disponibilità

Qualora il Lavoratore, a richiesta o chiamata dell’Azienda, garantisca la sua prestazione lavorativa, avrà diritto di ricevere, per tutto il tempo garantito, una “Indennità di disponibilità”, che non potrà essere inferiore al 15% (quindici per cento) della **Paga Oraria Nazionale Conglobata Mensile**, maggiorata del rateo di tredicesima mensilità.

Nel contratto individuale, dovranno precisarsi le particolari norme disciplinari sull’indennità di disponibilità e il valore percentuale dell’Indennità effettivamente riconosciuta al Lavoratore.

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

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all’indennità di disponibilità.

Se il Lavoratore non informa l’Azienda nei termini anzidetti, perderà il diritto all’indennità di disponibilità per un periodo di 15 (quindici) giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il reiterato e ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata costituisce motivo di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e

comporta la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

L'indennità di disponibilità sarà soggetta alla contribuzione previdenziale, ma sarà esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per festività e ferie e non sarà utile nella determinazione del T.F.R. (*art. 16, D. Lgs. 81/15*).

Art. 64 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni

L'Azienda non potrà ricorrere al lavoro a chiamata nei casi di seguito precisati.

1. qualora non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero, salvo che per assicurare l'integrità degli impianti o dei patrimoni, quando la mancata copertura del servizio sia potenzialmente idonea a compromissioni gravi e/o irreversibili;
3. quando abbia proceduto a licenziamento collettivo, nelle identiche mansioni, nei 6 (sei) mesi antecedenti all'assunzione di lavoratore intermittente;
4. quando sia in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e distribuzione dell'orario cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Art. 65 - Lavoro Intermittente: informativo

L'Azienda, a richiesta delle proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali o della R.S.T., è tenuta ad informarle, con cadenza annuale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 66 - Lavoro Intermittente: criteri di computo

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

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 67 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni

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

Per la disciplina del tempo determinato e delle proroghe nel "Contratto di Somministrazione" si rinvia al "Lavoro a tempo determinato". Il contratto di lavoro dovrà avere i requisiti previsti dalla Legge, che comprendono l'obbligo della forma scritta (ad substantiam).

Art. 68 - Somministrazione di Lavoro: limiti

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

L'assistenza sanitaria integrativa e la copertura assicurativa sarà dovuta solo per i contratti che prevedano attività

presso l'Utilizzatore, senza soluzione di continuità, con durata superiore a 12 (dodici) mesi. In tal caso, al pari degli altri lavoratori, dovrà essere versata all'Ente Bilaterale la contribuzione prevista e i Lavoratori avranno diritto alle relative prestazioni integrative del S.S.N. e assicurative.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>da 0 a 5</i>	<i>Oltre 5</i>
N. max di Lavoratori Somministrati	2	20%*

* dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

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

La Contrattazione Collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente CCNL, con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 69 – Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti

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

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 70 - Somministrazione di lavoro: regime di solidarietà

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

Art. 71 - Somministrazione di lavoro: tutela del lavoratore ed esercizio del potere disciplinare

Il Somministratore deve preventivamente informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività cui saranno destinati, formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, in conformità al D. Lgs. n. 81/2008.

Il contratto di somministrazione potrà prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'Utilizzatore.

L'Utilizzatore deve osservare nei confronti dei Lavoratori somministrati gli stessi obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per Legge e CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui l'Utilizzatore adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, dovrà darne immediata comunicazione scritta al Somministratore, consegnandone copia al lavoratore stesso, rispondendo, in caso d'inadempimento, in via esclusiva per le differenze retributive spettanti e per l'eventuale risarcimento del danno.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al solo Somministratore, l'Utilizzatore deve comunicare al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

L'Utilizzatore e il Somministratore risponderanno in solido nei confronti dei terzi degli eventuali danni ad essi arrecati dal lavoratore somministrato nello svolgimento delle sue mansioni.

Art. 72 - Somministrazione di lavoro: informativa

A richiesta delle Parti interessate, ogni dodici mesi l'Utilizzatore comunica alle Rappresentanze Sindacali Aziendali o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Parti che hanno sottoscritto il presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 73 - Somministrazione di lavoro: diritti sindacali

Il lavoratore somministrato ha diritto ad esercitare presso l'Utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti sindacali, nonché a partecipare all'assemblea del personale dipendente delle imprese utilizzatrici, a parità di condizione dei dipendenti delle stesse.

Art. 74 - Somministrazione irregolare: effetti

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

Art. 75 - Somministrazione: computo

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale o contrattuale, per la quale sia rilevante il numero dei dipendenti, i Lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Utilizzatore, fatta eccezione per la disciplina relativa alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

In caso di somministrazione di lavoratori disabili per mansioni di durata non inferiore a 12 (dodici) mesi, il

lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999.

Art. 76 - Somministrazione: rinvio alla Legge

Per quanto non previsto in questo Titolo, si rinvia al Capo IV del D. Lgs 81/2015.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 77 - Apprendistato: condizioni

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

È prevista la forma scritta del Contratto ai fini della prova.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e dal D. Lgs. 226/2005.

La durata è stabilita dall'art. 81 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 6 (sei) e superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi, così come previsto dall'Accordo Interconfederale, allegato al presente CCNL.

Il Contratto di assunzione dell'Apprendista, oltre ai contenuti previsti dall'art. 98, deve specificare:

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

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore Apprendista, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro già eventualmente svolti per la medesima mansione e qualifica presso altre Aziende.

Vi è il divieto per l'Azienda di recedere, salvo per giusta causa o per giustificato motivo, dal Contratto d'Apprendistato prima della sua conclusione.

Art. 78 - Apprendistato Professionalizzante: formazione

La formazione da erogare all'Apprendista dovrà essere conforme al Piano Formativo Individuale sottoscritto tra le Parti e allegato al Contratto di lavoro.

Essa dovrà comprendere:

- la formazione specifica: finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico - professionali specialistiche della qualifica da conseguire (mediante affiancamento e addestramento nel lavoro,

visite aziendali, partecipazione a convegni e fiere, testimonianze ecc.);

- **la formazione teorica:** relativa alla sicurezza e igiene del lavoro e alle competenze c.d. “trasversali” (lezioni teoriche, formazione a distanza ecc.). La formazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro dovrà:
 - essere effettuata, generalmente, entro i primi 6 (sei) mesi di lavoro;
 - avvenire secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i., dall’Accordo Stato Regione del 7 luglio 2016, considerando i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro, così come rilevabili dal Documento di Valutazione dei Rischi aziendali;
 - prevedere la formazione teorica conforme al comma 1 dell’art. 37 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i. (concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda);
 - essere documentata.

La restante formazione, nel rispetto degli obiettivi formativi, potrà essere erogata nei diversi modi previsti nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte. La formazione erogata all’Apprendista dovrà essere registrata nel Piano Formativo Individuale, conformemente al modello previsto nell’Accordo Interconfederale sull’Apprendistato.

Art. 79 - Apprendistato Professionalizzante: periodo di Prova

L’assunzione dell’Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata di tale periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall’art. 87 del presente CCNL per il livello finale di qualificazione dell’Apprendista.

Durante la prova, l’Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova. Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell’art. 87 del presente CCNL, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia o l’infortunio dell’Apprendista sospende il periodo di prova, conformemente a quanto previsto al punto A. dell’art. 87.

Art. 80 - Apprendistato Professionalizzante: durata

La durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente.

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
A	18 mesi	18 mesi	36 mesi
B	18 mesi	18 mesi	36 mesi
C	18 mesi	18 mesi	36 mesi
D	16 mesi	16 mesi	32 mesi
E	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Per la durata dei contratti di Apprendistato per le figure equiparate a quelle dell'artigianato, con durata massima pari a 60 (sessanta) mesi, si rinvia al rispettivo Accordo Interconfederale.

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto all'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'apprendista con la qualifica finale al livello D permarrà per entrambi i periodi al livello E. La retribuzione dell'apprendista per la qualifica finale di Operatore di Vendita di Seconda Categoria sarà, nel primo periodo, pari all'80% (ottanta per cento) di quella prevista per l'Operatore di Vendita di Terza Categoria e, nel secondo periodo, pari al 90% (novanta per cento).

Art. 81 - Apprendistato Professionalizzante: disciplina previdenziale e assistenziale

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

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 82 - Apprendistato Professionalizzante: malattia e infortuni

In caso di malattia o infortunio spettano al Lavoratore Apprendista, gli stessi trattamenti previsti dagli artt. 112 e 113 del presente CCNL per la generalità dei Lavoratori.

Art. 83 - Apprendistato Professionalizzante: recesso in costanza di protezione

Per il recesso dell'Apprendista in costanza di protezione, si rinvia all'Accordo Interconfederale sull'Apprendistato, allegato al presente CCNL.

Art. 84 - Apprendistato Professionalizzante: proporzione numerica

Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Azienda, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) dei lavoratori qualificati in servizio.

Se un'azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Art. 85 - Apprendistato Professionalizzante: trattamento normativo

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

Le ore d'insegnamento teorico e pratico mediante "affiancamento sul lavoro", sono comprese nell'orario di lavoro e sono, quindi, retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la Normale Retribuzione Oraria.

Le ore di formazione saranno riportate sul cedolino paga, possibilmente, con apposita voce di "formazione

retribuita”.

Art. 86 - Apprendistato Professionalizzante: diritti

L’Azienda ha l’obbligo di:

1. impartire, o fare impartire, all’Apprendista la formazione e l’assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l’Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
3. non adibire l’Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all’orario ordinario di lavoro;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all’Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro-quota;
6. in caso di interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell’Apprendista, attestare l’attività formativa svolta;
7. informare periodicamente la famiglia dell’Apprendista minore d’età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell’addestramento.

Art. 87 - Apprendistato Professionalizzante: doveri

L’Apprendista deve:

- A. seguire con il massimo impegno le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti;
- B. prestare la sua opera con la massima diligenza;
- C. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un Titolo di studio;
- D. effettuare le eventuali intensificazioni d’orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un’ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*), richieste nel rispetto delle previsioni di cui agli artt. 166, 167 e 170;
- E. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni aziendali, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 88 - Apprendistato Professionalizzante: competenze degli Enti Bilaterali

Le apposite Commissioni istituite presso l’Ente Bilaterale, o le altre sedi di Certificazione previste, potranno, a richiesta delle Parti, certificare i Contratti di Apprendistato e i relativi programmi di formazione e/o emettere i Pareri di Conformità dei Piani Formativi Individuali.

Art. 89 - Apprendistato Professionalizzante: lavoratori in mobilità

È possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di disoccupazione, senza limiti di età, come previsto dall'art. 47 del D. Lgs. 81/2015.

Per questi soggetti, però, non è possibile recedere al termine del periodo formativo e non si applica il beneficio contributivo per l'anno successivo alla qualificazione.

Art. 90 - Apprendistato Professionalizzante: computo

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

Art. 91 - Apprendistato: Rinvio

Le Parti, per quanto qui non disciplinato e per le altre forme di Apprendistato ("Apprendistato per la Qualifica e il Diploma Professionale" e "Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca"), rinviano all'Accordo Interconfederale, allegato al presente CCNL.

MOBILITA' VERTICALE

Premessa

La crisi, oltre che ridurre il numero dei lavoratori complessivamente occupati, postula l'estensione dell'area delle competenze professionali richieste, prima "puntuali", con progressivo arricchimento dei contenuti del lavoro mentre, l'interpretazione restrittiva e formale dell'art. 2103 c.c., consiglia ricerche "esterne" di professionalità, che sarebbero state altrimenti formabili in azienda.

In situazioni di costante sviluppo e di elevata mobilità tra aziende diverse, tale impostazione non determinava particolari svantaggi; viceversa, ora tale rigidità danneggia i Lavoratori nello sviluppo interno delle carriere così come le Aziende, che si trovano costrette a ricercare specifiche competenze esterne, estranee alla cultura aziendale.

Per superare le difficoltà, le Parti hanno ritenuto di favorire l'istituto della "Mobilità Verticale" prevedendo alcune clausole di garanzia a tutela delle Aziende e dei Lavoratori.

Tra queste clausole, vi è il Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea (per tali intendendosi i casi di arricchimento delle mansioni permanendo nella medesima area lavorativa. Esempio: un lavoratore amministrativo addetto "alla prima nota" che acquisisce anche la "contabilità fornitori") e la Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea (per tali intendendosi un arricchimento di diversa area professionale. Esempio: un lavoratore amministrativo d'ordine che assume mansioni di concetto nell'area della sicurezza o commerciale), nei casi esse siano in divenire nei contenuti e, quindi, richiedano un periodo e un programma di formazione.

Poiché le Parti sono coscienti degli aspetti indisponibili dell'art. 2103 c.c., concordemente precisano che l'ambito di applicazione del presente articolo è limitato ai casi in cui vi sia un percorso professionale, che parte da un "nome" della mansione superiore per concludere ad un suo effettivo "contenuto" e vi sia formalizzazione, per il tramite dell'Ente Bilaterale di Categoria, degli obiettivi, dei contenuti, dei tempi, delle verifiche aziendali previsti e del previsto livello d'approdo, in assonanza con l'articolato contrattuale di riferimento.

Art. 92 - Mobilità Verticale: introduzione e aspetti generali

La condizione essenziale per l'attivazione della Mobilità Verticale è la volontarietà delle Parti che dovrà essere formalizzata, per iscritto, con una richiesta comune all'Ente Bilaterale di Categoria.

Tale richiesta, sottoscritta da entrambe le Parti, dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) livello iniziale del Lavoratore;
- b) patto di prova per la mansione di livello superiore;
- c) sintetica descrizione delle mansioni di partenza e di approdo del Lavoratore e tempi previsti di acquisizione;
- d) formazione prevista (nel lavoro/in affiancamento/corsi interni o esterni) e sua durata;
- e) verifica finale da attuarsi mediante prova pratica o colloquio sulle competenze effettivamente acquisite e/o informativo;
- f) al positivo compiersi del periodo previsto, prevedere la formalizzazione delle nuove mansioni, del nuovo livello d'inquadramento e della relativa retribuzione.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà Parere di Conformità alla Mobilità Verticale, che le Parti potranno quindi attivare.

Eventuali modifiche in itinere delle condizioni già approvate dall'Ente Bilaterale di Categoria saranno valide solo se nuovamente approvate dallo stesso. In assenza, permarranno le condizioni inizialmente previste o l'immediato riconoscimento del livello superiore.

È fatta salva la possibilità di attivare più percorsi successivi di Mobilità Verticale per il medesimo Lavoratore, purché ciascuno di essi sia riferito all'acquisizione di una professionalità superiore.

A titolo di esempio, un Lavoratore di livello D potrà attivare i percorsi di Mobilità Verticale per il livello C e, una volta definitivamente acquisito tale livello, potrà attivare altro percorso per il livello B3, e così via.

Art. 93 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione del Patto di Prova per l'acquisizione di mansioni superiori d'area omogenea

L'Azienda e il Lavoratore, nel rispetto delle presenti previsioni contrattuali, possono concordare un iter di ingresso alle mansioni superiori omogenee, che preveda un'iniziale libera reversibilità durante il "Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea". Pertanto, l'acquisizione del livello superiore diventerà definitiva solo al positivo compiersi del Patto di prova per la mansione superiore.

La durata di tale Patto di prova, per qualsiasi mansione superiore, è fissata in mesi 6 di effettivo lavoro e dovrà risultare da atto scritto.

Durante la Mobilità Verticale in Patto di prova, sul presupposto che i contenuti professionali del livello superiore siano in fase di acquisizione, al lavoratore permane la retribuzione del livello di partenza.

Dal positivo superamento del Patto di prova, la retribuzione e il livello d'inquadramento saranno quelli previsti per la mansione superiore.

Eventuali condizioni economiche previste Ad Personam nel livello di partenza, per effetto della novazione e per l'eterogeneità delle mansioni, saranno di diritto assorbibili, fino a concorrenza, all'atto dell'acquisizione del livello di approdo.

Art. 94 - Mobilità Verticale: procedure d'attivazione per l'acquisizione di mansioni superiori d'area eterogenea

Nel caso di mansioni superiori sostanzialmente novative, è data la possibilità di prevedere, oltre al Patto di Prova che abilita alla prosecuzione dell'esperienza, un tempo ulteriore di formazione che permetta al Lavoratore di acquisire a pieno titolo le mansioni superiori in area eterogenea.

Tale configurazione si evidenzia quando, per esempio, a un "Addetto alla contabilità" si applica la Mobilità Verticale per il livello superiore e per la mansione di "Addetto agli acquisti".

In tal caso, le Parti dovranno integrare le previsioni di cui al precedente articolo, con le seguenti:

- a) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "nel lavoro";
- b) superato il Patto di Prova, previsione di una prima verifica, entro la metà residua del percorso formativo, per accertare la positiva evoluzione nell'effettiva acquisizione delle mansioni superiori d'area eterogenea;
- c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni superiori e del relativo livello.

Diversamente dal Patto di prova per mansioni superiori d'area omogenea, in caso di attivazione della Mobilità Verticale per mansioni superiori d'area eterogenea, la durata del Patto di Prova, che abilita alla prosecuzione dell'esperienza formativa, del percorso formativo e il tempo per il superiore inquadramento professionale del Lavoratore, dovranno essere conformi alla seguente Tabella 1).

Tab. 1): Livelli iniziali, tempi di prova, livelli di approdo e durata della formazione nella Mobilità Verticale per mansioni in area eterogenea

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
A	15 mesi	15 mesi	30 mesi
B	16 mesi	16 mesi	32 mesi
C	18 mesi	18 mesi	36 mesi
D	18 mesi	18 mesi	36 mesi
E	19 mesi	19 mesi	38 mesi

* I tempi della Prova e della Formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 155 del presente CCNL.

Superato il Patto di prova e le previste verifiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella che precede, le nuove mansioni, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore spettanti non potranno essere posticipate per altre cause o ragioni.

CONDIZIONI D'INGRESSO

Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti per l'Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo. Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un contratto d'assunzione con "Condizioni d'ingresso" che preveda, nel periodo iniziale di formazione, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletante.

Art. 95 - Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione

In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l'attivazione delle Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione, le Parti dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità all'Ente Bilaterale di Categoria, come previsto al precedente articolo 94, integrando la documentazione con le seguenti:

- dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
- indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "nel lavoro";
- indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletante e del relativo livello.

In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà Parere di Conformità sulle Condizioni d'Ingresso, che le Parti potranno quindi attivare.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore, rispetto a quello riferibile alle mansioni espletante, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 2).

Tab. 2): Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso

Livello iniziale	Mesi di Durata Complessiva di Formazione *	Livello di approdo
A	24	(A + 24 mesi) Agente
B	30	A
C	40	B
D	50	C
E	62	D

* I tempi di formazione s'intendono di effettivo lavoro, come indicato al punto 2) dell'art. 155 del presente CCNL.

Anche in questo caso, superato il Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo (art. 101) e

le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella Tabella 2) che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni. In caso di mancata richiesta all'Ente Bilaterale o di sua definitiva mancata approvazione, il Lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletate, ma senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo, si dovrà far riferimento, per quanto compatibile, alla disciplina sulla "Mobilità Verticale" di cui al precedente Titolo.

LAVORATORI: COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 96 - Lettera di Assunzione o Contratto Individuale di lavoro

L'assunzione del personale deve essere effettuata secondo le norme di Legge in vigore. Ai fini della prova, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipologia contrattuale (esempio: tempo parziale o determinato ecc.);
- b) mansioni, qualifica e livello d'inquadramento attribuiti al Dipendente (vedi art. 153 e 156), l'eventuale "Mobilità Verticale" o le eventuali "Condizioni d'ingresso" (vedi Titoli: XIX, XX e XLVIII);
- c) l'indicazione del CCNL applicato: "per i Dipendenti dei Settori del Credito e Finanza sottoscritto tra ASSOPAM, UNIONE DATORIALE, FDP, CIU e CONFLAP";
- d) termine di decadenza della proposta d'assunzione e data prevista d'inizio del lavoro;
- e) durata dell'eventuale periodo di prova (vedi successivo art. 101);
- f) l'indicazione del luogo abituale di lavoro, escluso per i Trasfertisti, per i quali s'indicherà la sola sede di costituzione del rapporto (vedi art. 177);
- g) orario di lavoro da effettuare. Quando il lavoro è articolato in turni, l'indicazione potrà avvenire mediante rinvio al calendario aziendale dei turni programmati. Quando i turni prevedono anche lavoro domenicale o coincidente con le festività, tale fatto dovrà essere indicato nella Lettera di Assunzione, con esplicita accettazione del Lavoratore e prevedere la relativa indennità;
- h) l'accettazione delle Clausole Elastiche (vedi art. 110);
- i) termine del rapporto di lavoro, in caso d'assunzione a tempo determinato (vedi art. 46);
- j) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi di carriera, se previsti (vedi Titoli: XIX e XX);
- k) altre specifiche informazioni richieste per le varie tipologie contrattuali (patente, certificati ecc.);
- l) altre eventuali condizioni particolari concordate quale, ad esempio, la previsione che il Lavoratore utilizzi la propria autovettura per motivi di lavoro e i criteri dei relativi rimborsi chilometrici;
- m) la precisazione: "per tutto quanto sopra non definito, s'applicheranno le disposizioni del CCNL Credito e Finanza applicato".

La lettera d'assunzione dovrà indicare con chiarezza gli estremi del Datore: ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, nonché tutti i dati o notizie previste dalla Legge.

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL (che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza o all'Ente

Bilaterale Finanza), del quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 97 - Assunzione: documenti

All'atto dell'assunzione, il Lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti, dei quali l'Azienda tratterà copia:

- ✓ carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
- ✓ certificati, diploma degli Studi compiuti o diploma o attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
- ✓ permesso di soggiorno in corso di validità (per i Lavoratori extracomunitari);
- ✓ referenze, altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere o il Lavoratore presentare.

Il Lavoratore rilascerà all'Azienda:

- ❖ firma per integrale accettazione del contratto o proposta di assunzione;
- ❖ documenti e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- ❖ dichiarazione di espressa accettazione della normativa del CCNL a lui applicato: "Per i dipendenti dei Settori del Credito e Finanza tra ASSOPAM, UNIONE DATORIALE, FDP, CIU e CONFLAP;
- ❖ autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge.

Inoltre, il lavoratore dovrà dichiarare per scritto la propria residenza e/o domicilio e informare tempestivamente l'Azienda di ogni eventuale successiva variazione.

In tale residenza/domicilio, l'Azienda trasmetterà le comunicazioni formali che, decorsa la compiuta giacenza, anche in caso di mancato ricevimento, s'intenderanno a tutti gli effetti ricevute dal Lavoratore.

Art. 98 - Assunzione: visita medica presuntiva e idoneità alla mansione

Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica presuntiva.

Tale accertamento ha lo scopo di certificarne la generale idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'art. 41 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. La visita medica presuntiva sarà effettuata, a scelta dell'Azienda, dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà invece effettuata esclusivamente dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni che gli sono state affidate, sarà sottoposto dal Medico Competente a visita medica e/o ad accertamenti a cura degli Enti Pubblici preposti.

PERIODO DI PROVA

Art. 99 – L'assunzione

L'assunzione del Lavoratore con previsione del Periodo o "Patto" di Prova deve risultare da atto scritto, in assenza del quale il Lavoratore s'intenderà sin dall'inizio assunto a tempo indeterminato.

Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo del Patto di Prova, salvo quanto di seguito previsto.

A. Sospensione del Patto di Prova

1. Nel caso in cui nel corso del Patto di Prova intervenga malattia, infortunio, congedo matrimoniale o astensione per maternità/paternità, con prognosi o durata prevista superiore a 7 (sette) giorni di calendario, il Lavoratore sarà ammesso a completare i giorni previsti dal Patto solo previo assenso scritto dell’Azienda, purché sia in grado di riprendere il servizio entro il termine complessivo corrispondente al 50% (cinquanta per cento) della durata del Patto di Prova, di cui alla colonna 2 della successiva Tabella 1.
2. Nel caso che precede, le Parti concordano di considerare neutro il periodo conseguente alla sospensione di cui sopra, potendo così superare, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista dalla Legge e dal presente CCNL.

Tabella 1: Durata del Periodo di Prova e dei preavvisi di recesso

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Livello	Periodo di prova previsto *	Recesso azienda (vedi punto B2.) *	Preavviso del Lavoratore (vedi punto B3.) *
1 (A)	80* giorni	Nessun limite	Nessun limite
2 (B)	90* giorni	Nessun limite	Nessun limite
3 (C)	100* giorni	Nessun limite	Nessun limite
4 (D)	110* giorni	Nessun limite	Nessun limite
5 (E)	130* giorni	Nessun limite	Nessun limite

* Giorni lavorativi.

B. Clausola di durata minima del Patto di Prova

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell’effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Dipendente, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta per cento) della durata prevista dal presente Contratto per il Patto di prova.
2. Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, l’azienda non deve raggiungere un limite minimo calcolato in percentuale come quota minima di superamento prima recedere dal periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall’Azienda, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva (vedi colonna 3 della precedente Tabella 1). Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto, oltre che la retribuzione diretta e differita maturata nel periodo.
3. Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell’obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 1.

Anche durante lo svolgimento del Patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di secondo livello, il Datore potrà adottare iniziative obbligatorie per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall’Ente Bilaterale, entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l’assunzione s’intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell’anzianità di servizio.

MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 100 - Mansioni del Lavoratore

Come previsto dall'attuale art. 2103 c.c., il Lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione dei Lavoratori, gli stessi, ai soli fini conservativi e previo Accordo assistito, potranno essere eccezionalmente assegnati a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore. Ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore potranno essere previste dai Contratti Collettivi Aziendali, confermati dal Referendum Aziendale.

Nelle ipotesi che precedono, il Lavoratore avrà diritto alla conservazione del trattamento retributivo complessivamente prima riconosciuto, fatta eccezione per gli elementi retributivi che erano collegati a particolari modi di svolgimento della precedente prestazione lavorativa, mentre l'ulteriore sviluppo di carriera e di retribuzione sarà quello proprio del nuovo inferiore livello.

Art. 101 - Mansioni Promiscue: Indennità di sostituzione

Il Lavoratore dipendente, che sia adibito con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettui periodicamente sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, se protratte con continuità per oltre il 35% (trentacinque per cento) del tempo complessivo delle attività dallo stesso svolte, entro il compiersi di un anno, dovrà essere inquadrato nella qualifica di categoria superiore.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità, ma senza il criterio di prevalenza e sono richieste da esigenze sostitutive, quali la copertura di pausa pranzo del titolare della mansione, il parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore manterrà il proprio livello.

In entrambi i predetti casi, però, il Lavoratore percepirà un'**Indennità di sostituzione** commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore, proporzionata al tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 102 - Mansioni: mutamento

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

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si protragga oltre 12 (dodici) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori fosse frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

OPERATORE SVILUPPO MARKETING E PUBBLICHE RELAZIONI

Art. 103 – Operatore per lo sviluppo Marketing e Pubbliche relazioni

Sono dei lavoratori che si occupano per lo sviluppo del Marketing Aziendale (Pubblicità, procacciare clienti ecc...). Essi hanno il compito di operare all'interno della propria Regione di appartenenza e saranno assunti regolarmente dai centri che operano nell'intera Regione ove svolgono il proprio lavoro.

All'operatore per lo sviluppo Marketing, saranno estese tutte le tutele del presente CCNL con il solo raggiungimento dei minimi risultati obbligatori, diversamente il Lavoratore percepirà solo il 70% del dovuto spettante previsto dal CCNL.

Inoltre la durata del Contratto della suddetta figura professionale è proporzionata ai risultati raggiunti che ove non saranno quelli pattuiti da 2° livello e con accordo sindacale il rapporto si considera cessato dal 3° mese senza risultati opportunamente avuti.

ORARIO DI LAVORO

Art. 104 - Orario di lavoro: definizione

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

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5 (cinque) giorni, seguiti da due giorni, uno di riposo ed una festività o 6 (sei) giornate lavorative consecutive, seguite da una festività.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro, la sua collocazione prevalente (diurno/turni a ciclo continuo, ecc.) e la collocazione del giorno di riposo che nel presente CCNL è il sabato (Salvo diversi Accordi). Nel caso di lavoro a turni l'orario di lavoro potrà essere definito mediante rinvio alla relativa turistica che il Datore di lavoro dovrà comunicare settimanalmente al Lavoratore, di regola entro la giornata di giovedì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (diurni, turni, ciclo continuo e festivi), salvo sopraggiunta inidoneità, oppure documentata forza maggiore o proporzionato evento imprevisto.

Art. 105 - Orario di lavoro: limiti

Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi, correlati alle aperture domenicali, alla stagionalità e/o festività e/o ai periodi feriali o simili e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario o straordinario con riposi compensativi e delle intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi.

- a) **Giornaliero:** 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
- b) **Settimanale:** 60 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- c) **Mensile:** 216 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore);
- d) **Semestrale:** 1296 (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;

e) **Straordinario annuo: 300 ore:**

f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore:** è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore.

Quanto precede, fermo restando il rispetto negli **ultimi 12 mesi** della **Media Mobile** di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore **di 48 ore settimanali**.

Nei casi di assoluta straordinarietà e urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 106 - Orario di lavoro: esemplificazioni dei profili

Orario giornaliero di lavoro variabile e/o flessibile:

In soccorso alle esigenze tecnico produttive Aziendali, il presente CCNL attiva come strumento anti crisi imprevista e/o improvvisa: La Contrattazione Aziendale di secondo livello potrà concordare, in funzione di particolari esigenze di servizio e della disponibilità dei Lavoratori, diversi profili particolari d'orario e la loro distribuzione. Potrà prevedere, inoltre, ogni altra deroga in tema d'orario di lavoro, di riposi e di straordinari, purché consentita, giustificata e contenuta nei limiti previsti dal presente CCNL e dalle norme inderogabili di Legge.

Art. 107 - Orario di lavoro settimanale: criteri di computo

L'orario di lavoro si misura con gli strumenti a tale scopo predisposti dall'Azienda: orologi, marcatempo, badge magnetici, rilievi biometrici, firma di accesso, ecc. Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'art. 5 del R.D. 1955/1923, richiamato dal comma 3, art. 8 del D. Lgs. 66/2003:

- ❖ gli eventuali riposi giornalieri intermedi (c.d. "pausa caffè", quando aziendalemente concordata), della durata massima di 10 minuti presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, ad eccezione della pausa di refezione di almeno 15 (quindici) minuti prevista nei turni con orario di lavoro continuato (**Nota bene:** Condizioni più favorevoli potranno essere aziendalemente previste dalla Contrattazione di Secondo livello);
- ❖ le soste calendarizzate per pausa pranzo di durata non inferiore a 15 (quindici) minuti e complessivamente non superiori a 2 (due) ore, comprese tra l'inizio e la fine della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente (**Nota bene:** i periodi non lavorati sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che dev'essere continuativo);
- ❖ il tempo impiegato per recarsi dall'abitazione del lavoratore alla sede abituale di lavoro o per rientrare dal lavoro all'abitazione.

Art. 108 - Orario di lavoro: composizione multi periodale dell'orario ordinario di lavoro

La composizione multi periodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multi periodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente esercitare.

L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 109 - Orario di lavoro: Clausola Elastica

In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque per cento) dell'orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno.

Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della presente Clausola Elastica determina il diritto all'Indennità per Clausola Elastica, per le sole ore variate, pari al 5% (cinque per cento) della **Retribuzione Oraria Normale** quale ristoro del disagio causato al Lavoratore (per esempio, a causa dell'anticipo del lavoro).

Esempio: Normale Orario di lavoro: dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 18:00, per un totale di 8 (otto) ore ordinarie. Variazione richiesta: dalle 8:00 alle 12:00 e dalle 13:00 alle 17:00, sempre per un totale di 8 (otto) ore ordinarie. L'indennità risarcitoria, dovuta al Lavoratore per "Clausola Elastica", pari al 5% (cinque per cento) della R.O.N., dovrà essere riconosciuta per 2 ore (dalle 8:00 alle 9:00 e dalle 13:00 alle 14:00, pari al 25% di 8 ore), in quanto nelle restanti 6 (sei) ore il lavoratore ha svolto la prestazione lavorativa nel normale orario di lavoro precedentemente pattuito.

L'attivazione delle Clausole Elastiche, è subordinata alla presenza di giustificati motivi aziendali e, oltre il limite di 20 (venti) giorni lavorativi, all'accordo del Lavoratore, espresso nei seguenti modi:

- in sede di assunzione: nel Contratto di lavoro, con apposita previsione;
- in sede sindacale: con sottoscrizione di un Accordo Sindacale Assistito;
- in sede bilaterale: avanti la competente Commissione Bilaterale istituita presso l'Ente Bilaterale.

Art. 110 - Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni

In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi, con diritto dell'Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori degli stessi.

Nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni.

Nelle aziende in cui ci sono più lavoratori e praticano la turnazione organizzata, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà (effettuando, quindi, lavoro straordinario prolungato), pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 111 - Orario di lavoro: sospensione dell'attività lavorativa

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (*fino a 30 minuti*), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione nell'ordine dei 30 (trenta) minuti. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda

(dal 31° minuto) ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Per l'interruzione occasionale, straordinaria ed imprevista di cui sopra, l'azienda ha il diritto di richiamare il lavoratore a raggiungere nuovamente il posto di lavoro perché in questi casi di straordinarietà sarà soggetto alla reperibilità lavorativa che sarà inserita con la contrattazione di 2° livello o con accordo sindacale. In ogni caso al lavoratore saranno riconosciuti i benefici economici in base alle tabelle retributive previste in quelle fasce orarie e con tutti gli emolumenti riconosciuti.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.

La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi "per giusta causa", con riconoscimento di tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso e l'accesso agli ammortizzatori sociali previsti per il licenziamento.

Art. 112 - Orario di lavoro nei Servizi: personale discontinuo

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o semplice attesa o (addetti ai servizi amministrativi, addetti alla reception, centralinisti e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'Ente Bilaterale in sede di Interpretazione Contrattuale), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione, normalmente, fino al limite di **45** (quarantacinque) ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione.

Resta fermo che, quando la variazione d'orario sia richiesta dalla natura del servizio, la stessa potrà essere eccezionalmente richiesta in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (livello D2 o E) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente.

La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la **R.M.N.** concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità superiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale (per esempio di 45 ore settimanali), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 14% (quattordici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti.

Al pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario, prolungato, tempestivo, urgente o in caso di straordinario spezzato con preavviso, tempestivo o spezzato urgente, come riportato nella successiva Tabella 1).

Tab. 1): Lavoro discontinuo - Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione perStraordinario Prolungato			c) Maggiorazione perStraordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	RichiestaUrgente
A	Entro le 8 ore settimanali di straordinario	8%	10%	14%	17%	20%	23%
B	Oltre le 8 ore settimanali di straordinario	10%	14%	18%	20%	23%	26%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	26%	29%

* Per le definizioni del lavoro “prolungato”, “extra ordinario spezzato”, “con preavviso”, “tempestivo” e “urgente” si rinvia all’art. 33.

** Il Tempo minimo retribuito è di due ore, oltre il rimborso delle spese.

Art. 113 - Orario di lavoro: minori

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D’ORARIO

Art. 114 - Personale Direttivo: Definizione e Indennità Mensile di Funzione Direttiva

Come prevede l’art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all’orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell’orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell’attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo, di Personale viaggiante o personale con qualifica di Quadro Aziendali.

Altra figura non soggetta a limitazione di orario è l’Operatore per lo sviluppo **Marketing** Aziendale (vedi titolo op. marketing) o di altri Lavoratori aventi, di fatto, l’autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive.

A tale effetto, si conferma che è da considerarsi Personale Direttivo quello addetto alla Direzione tecnica, commerciale o amministrativa dell’Azienda avente mandato firmato con diretta responsabilità dell’andamento dei servizi (come prevedeva l’art. 3 del R.D. 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica, di Impiegato di livello “A” e “B1”, della Classificazione del presente CCNL.

Premesso quanto sopra, salvo diverso Accordo collettivo o individuale, poiché il Personale Direttivo, rispondendo del risultato, determina autonomamente, in via diretta o indiretta, il proprio orario di lavoro, non vi sarà specifica retribuzione per l’eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (nel tempo pieno: massimo 22 ore mensili), fermo il riconoscimento della seguente **Indennità Mensile di Funzione Direttiva**, per 13 mensilità/anno:

- Livello “B”: € 100,00 lordi mensili;
- Livello “A”: € 120,00 lordi mensili;

In caso di Tempo Parziale, l’Indennità di Funzione Direttiva di cui sopra, dovrà essere proporzionata all’Indice

di Prestazione del Lavoratore.

Il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel Contratto Individuale di Assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con il riposo compensativo o con l'accredito delle ore di intensificazione nella Banca delle Ore.

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 115 - Riposo giornaliero

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

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra, fatte salve eventuali ipotesi già concordate dalla Contrattazione di secondo livello, il riposo giornaliero normale di 11 (undici) ore consecutive ogni 24 (ventiquattro) ore, potrà essere frazionato per non più di **12** (dodici) giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- 1) redazione dei bilanci, adempimenti fiscali o amministrativi straordinari;
- 2) cambio della turnistica o del "nastro orario";
- 3) attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- 4) fase d'avvio di nuove attività (cioè, nei primi 90 giorni);
- 5) attività promozionali o commerciali in occasione delle festività natalizie e pasquali;

Nei casi di riposo frazionato, in aggiunta ad altre eventuali maggiorazioni spettanti al Lavoratore, sarà dovuta la maggiorazione del 10% (dieci per cento) della R.O.N. per tutte le ore di lavoro svolto all'interno del riposo inizialmente previsto.

Le ore di maggiorazione, dovranno essere calcolate dal momento dell'interruzione del riposo fino alla sua ripresa, indipendentemente dal fatto che siano o meno tutte lavorate (per esempio per effetto di ore di viaggio, attesa e simili).

Art. 116 - Riposo settimanale

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale riposo sarà normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture "7 giorni su 7", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

Contrattualmente, nei profili d'orario "5+1+1" o "6+1+1", oltre al riposo settimanale è previsto un giorno di riposo aggiuntivo, (tale regime orario si riferisce agli operatori per lo sviluppo Marketing aziendale). Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

Ciò, in particolare:

- 1) al fine di favorire l'organizzazione dei turni del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze dei servizi continui.
- 2) al fine di rispondere alle esigenze di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari dei Lavoratori.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito a intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla Contrattazione Aziendale di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24 (ventiquattro) +11 (undici) ore di riposo ogni 7 (sette) giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli Accordi Aziendali di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia, al massimo, pari a **12** (dodici) e che nelle turnistiche "6 (lavoro) + 1 (riposo) + 1 (riposo aggiuntivo)", il giorno di riposo aggiuntivo sia considerato "neutro" anche nei casi in cui fosse lavorato.

Salvo che per gli operatori sviluppo marketing "6+1+1", per i quali è già prevista un'indennità onnicomprensiva (art. 172), in caso di rinvio del riposo oltre il 7° (settimo) giorno, in assenza di relativo Accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'Indennità fissa di € 5,00 (cinque/00) per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, ma con il limite massimo di 2 (due) rinvii settimanali al mese.

Qualora l'Accordo Aziendale di secondo livello fosse peggiorativo rispetto alle previsioni di cui sopra, lo stesso dovrà essere confermato dai Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

Tab. 1) Sintesi sulle deroghe contrattuali del Riposo settimanale

Voce	Descrizione
➤ Limiti:	Due rinvii al mese, per il massimo di 15 rinvii all'anno.
➤ Condizioni:	Presenza di esigenze organizzative o personali e riconoscimento di un'Indennità fissa di € 5,00 (Euro cinque/00) lordi, per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio.
➤ Possibilità:	E' prevista una diversa regolamentazione pattuita tra Azienda e R.S.A. con Accordo Aziendale di secondo livello.
➤ Obblighi:	Se quanto precede fosse peggiorativo rispetto alla disciplina del CCNL, per l'applicazione dell'Accordo, è necessaria la conferma dei Lavoratori mediante Referendum Aziendale.

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 117 - Sintesi dei permessi contrattuali e legali

Ai lavoratori sono riconosciuti i permessi, le aspettative e i congedi riportati in sintesi nelle successive Tabelle.

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

1) Riposi compensativi retribuiti per lavoro straordinario

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE ¹
Riposi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo pari al saldo del conto corrispondente alle ore di straordinario con riposo compensativo effettuato dal Lavoratore (cfr. art. 167).	Il lavoratore potrà richiedere i riposi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Il Lavoratore in riposo compensativo retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (R.O.N. o R.G.N.)

1 Nota applicativa: Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con le aliquote orarie (o giornaliere) ordinarie vigenti all'atto del loro godimento o pagamento.

2) Permessi retribuiti

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE ¹
Concessione di gruppi di 4 (quattro) o 8 (otto) ore, per un limite complessivo di 32 (trentadue) ore annuali, comprensive delle ex festività.	Il lavoratore potrà richiedere i permessi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Per la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà contemperare le diverse esigenze di servizio con quelle dichiarate dal lavoratore. In caso di mancato accordo, il lavoratore potrà farsi assistere dalla R.S.A.	Il Lavoratore in permesso retribuito avrà diritto alla normale retribuzione (R.O.N. o R.G.N.). In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore maturate nell'anno, il Lavoratore potrà essere posto in permesso o, in alternativa, il Datore avrà diritto alla liquidazione della relativa indennità sostitutiva, unitamente al saldo delle competenze del mese di febbraio dell'anno successivo. Resta comunque inteso che i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 (trentadue) ore, saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità sostitutiva.

3) Permessi, Congedi e Aspettative Straordinari

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	Retribuzione Giornaliera Normale senza maggiorazioni.
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	
Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonno, suocero, convivente (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica). In	3 (tre) giorni complessivi per anno (solo in questo caso l'azienda ed il lavoratore potranno pattuire dei permessi	

alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.	aggiuntivi ma senza retribuzione)
---	-----------------------------------

Segue: Tipologia	Segue: Durata	Segue: Retribuzione
Altri casi di documentata forza maggiore	Il Dipendente potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	I periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti ¹ , a seconda degli accordi concordati tra Azienda e Lavoratore, anche assistito dal delegato Rappresentante Sindacale.
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5.	Retribuzione Giornaliera Normale , senza maggiorazioni, con diritto del Datore di lavoro di richiedere il rimborso INPS tramite conguaglio dei contributi dovuti.
Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore di riposo dal momento in cui il dipendente si è assentato dal lavoro per la donazione di sangue.	Retribuzione Giornaliera Normale , in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o a riposi compensativi.
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957.	Retribuzione Giornaliera Normale , in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o a riposi compensativi.
Cariche elettive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità di servizio. Il lavoratore potrà ottenere, su richiesta, l'accredito della contribuzione figurativa.
Cariche elettive per i membri dei Consigli provinciali e comunali e altri enti territoriali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita, ma considerata come servizio effettivamente prestato. Il datore di lavoro, alle condizioni di legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il trattamento di fine rapporto.

¹ Nota applicativa: La trattenuta del permesso non retribuito dovrà comprendere, oltre l'aliquota oraria, le quote orarie di retribuzioni differite e T.F.R. e, perciò, dovrà essere incrementata del 24%, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.

Segue: Tipologia	Segue: Durata	Segue: Retribuzione
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non.	Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento. Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, possibilità di permessi retribuiti pari a 24 (ventiquattro) ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.	La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.
Consiglieri/e nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.	L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere.

4) Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti (art. 10, L. n. 300/1970)

PERMESSI E AGEVOLAZIONI	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
Permesso per il/i giorno/i dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali, salvo quello richiesto a fronte di proporzionati eventi imprevedibili che resta, in ogni caso, obbligatorio.	Lavoratori che intendono frequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame. Il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei certificati di iscrizione ai corsi.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazione.

5) Congedo per la formazione (L. 53/2000)

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita	Lavoratori con anzianità di servizio di almeno 5 (cinque) anni presso la stessa Azienda, al fine di	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di

<p>lavorativa.</p>	<p>completare la scuola dell'obbligo, conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni. Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto dall'Azienda compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.</p>	<p>servizio. Il dipendente potrà procedere al riscatto del periodo o alla prosecuzione volontaria.</p>
--------------------	---	--

6) Congedo matrimoniale

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
<p>In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e con contratto di lavoro superiore a mesi 12 (dodici), sarà concesso un periodo di congedo straordinario pari a 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario. Qualora per necessità inerenti alla produzione o ai servizi svolti non sia possibile, in tutto o in parte, il riconoscimento del congedo all'epoca del matrimonio, il periodo potrà essere concesso o completato nei successivi 30 (trenta) giorni.</p>	<p>In via ordinaria, la richiesta di congedo dovrà essere presentata dal lavoratore con un termine di preavviso pari a 15 (quindici) giorni lavorativi. Entro 30 (trenta) giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore dovrà produrre copia del certificato di matrimonio ovvero una dichiarazione sostitutiva autenticata. Il periodo di congedo non può essere computato in conto ferie, né essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.</p>	<p>Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti lavorato, con diritto del lavoratore a percepire la Retribuzione Individuale Giornaliera.</p>

7) Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
<p>Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tale aspettativa dovrà essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un</p>	<p>Il Datore di lavoro dovrà accogliere la richiesta del lavoratore nei limiti di compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive, ivi compresa l'impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge o simili. Il Datore potrà negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del</p>	<p>L'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, ivi compreso il T.F.R.</p>

<p>massimo di 6 (sei) mesi.</p>	<p>rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà passibile, previo esperimento della procedura disciplinare, di licenziamento per giustificato motivo soggettivo (cfr. art. 260). Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 (sette) giorni di calendario. Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altre attività lavorativa. Viceversa, nel caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa, c.d. "in tronco" (cfr. art. 261). Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale (cfr. art. 260).</p>	
---------------------------------	--	--

8) Altri Congedi o Aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratorai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 118 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la **Retribuzione Giornaliera Normale (R.G.N.)**, i giorni di seguito specificati:

1. Festività nazionali:

- a. 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b. 1° maggio - Festa del Lavoro;
- c. 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. Festività religiose cattoliche:

- a. 1° gennaio - Santa Madre di Dio;
- b. 6 gennaio - Epifania;
- c. il giorno del lunedì di Pasqua;
- d. 15 agosto - festa dell'Assunzione della Vergine Maria;
- e. 1° novembre - Ognissanti;
- f. 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g. 25 dicembre - Santo Natale;
- h. 26 dicembre - Santo Stefano;
- i. ricorrenza del Santo Patrono.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Mensile Normale** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di "festività non goduta" pari ad una **Retribuzione Giornaliera Normale**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

3. Festività di altre Religioni o di altri Culti:

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, salvo che la Legge già non preveda le rispettive festività, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione, compatibilmente con le esigenze dell'attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle previste al punto 2. del presente articolo e le relative condizioni di godimento.

Art. 119 - Festività abolite

Le festività abolite, cosiddette "festività soppresse" sono:

- a) il 19 marzo, la festività di San Giuseppe;
- b) il giorno dell'Assunzione;
- c) il giorno del Corpus Domini;
- d) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, sono stati contrattualmente previsti i permessi retribuiti di cui all'art. 118. La festività del 4 novembre, come previsto dalla Legge n. 54/1977, ha "luogo nella prima domenica di novembre" e, pertanto, la ricorrenza sarà retribuita, quale "festività non goduta" in aggiunta alle normali competenze mensili di novembre, con 1/26° della R.M.N.

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 120 – Tempo consumazione pasti

Il tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversa configurazione dell'intervallo prevista nella Lettera di Assunzione, o diversi Accordi Aziendali di secondo livello tra Azienda e R.S.A. in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali, avrà le seguenti durate:

- a) **Lavoratori cd. giornalieri** e a tempo pieno: l'intervallo varierà da 60 (sessanta) minuti a 120 minuti in base alle esigenze dichiarate del lavoratore per tutti quei lavoratori che lavorano su unico turno e che va dalle ore 09:00 alle ore 17:00. Per questa figura la pausa pranzo è retribuita.
- b) **Lavoratori con orario spezzato (mattina 4 ore, pomeriggio 4 ore):** per questi lavoratori sono solo previste 2 pause da 10 minuti (pause fisiologiche) e non prevedono retribuzione in quanto inserite già nell'orario lavorativo è previste da Legge.

* Nel lavoro ordinario spezzato, il tempo di intervallo non lavorato per la consumazione dei pasti eccedente le 2 (due) ore, dovrà essere retribuito con una specifica **Indennità di Pausa Prolungata** pari al 20% della R.O.N. del Lavoratore. Tale Indennità dovrà essere riconosciuta al Lavoratore anche se l'intervallo superiore alle due ore sia stato previsto già nella Lettera di Assunzione.

MATERNITA'

Premessa

Constatato che i vari Paesi europei hanno permessi per maternità inferiori a quelli italiani e il cui godimento è collocato in archi temporali più contenuti, le Parti ritengono che, almeno durante l'attuale crisi, i permessi legalmente previsti non siano estensibili, e pertanto, fanno ad essi l'esclusivo riferimento contrattuale.

Art. 121 – Gravidanza

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire all'Azienda, all'INPS e al gestore dell'Assistenza Sanitaria Integrativa, il certificato medico rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. indicante la data presunta del parto, fermo restando che per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio, la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare all'INPS, entro 30 (trenta) giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la Dichiarazione sostitutiva prevista dalla Legge. Per la compilazione e la trasmissione della richiesta di congedo di maternità, la Lavoratrice (o il Lavoratore), potrà richiedere l'assistenza del Patronato convenzionato.

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

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione da parte dell'INPS di un'indennità giornaliera per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria, pari all'80% (ottanta per cento) dell'imponibile contributivo del mese immediatamente precedente a quello d'inizio del congedo e, durante l'astensione facoltativa, di un'indennità giornaliera del 30% (trenta per cento), a seconda dei casi indicati nelle successive Tabelle.

L'Azienda è esonerata da qualsiasi integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% (venti per cento) per garantire la tredicesima mensilità. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro e il relativo importo sarà posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS secondo la prassi in uso. Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS, a domanda, provvederà direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. In tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a) esito negativo della prova o licenziamento per giusta causa;
- b) cessazione dell'attività dell'Azienda;
- c) nel tempo determinato, ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 122 – Congedi

Sintesi delle attuali previsioni legali e contrattuali in materia di maternità e paternità.

Tabella a) Congedo di maternità (astensione obbligatoria: artt. 16 - 26 del D. Lgs. 151/2001)

Durata *	Periodo **	Indennità economica	Previdenza
5 mesi complessivi, oltre all'eventuale maternità anticipata, ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dall'I.T.L. (Direzione Territoriale del Lavoro) o dall'ASL (Azienda Sanitaria Locale).	<p>- dalla data di concepimento, ove previsto dal D.V.R., o disposto per ragioni mediche di tutela della gestante e/o del concepito;</p> <p>- 2 mesi precedenti la data presunta del parto;</p> <p>- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente fino alla data effettiva del parto;</p> <p>- ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data</p>	<p>Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della Retribuzione Media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D. Lgs. 151/2001 e anticipata dall'Azienda.</p> <p>L'Azienda è obbligata a corrispondere solo un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.</p>	Copertura al 100% (non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto e la misura della pensione).

	anticipata rispetto a quella presunta. - 3 mesi successivi la data del parto		
--	---	--	--

* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi 4 mesi (c.d. Flessibilità).

** L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della Legge 22 maggio 1978, n. 194, entro i primi 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia; superato tale termine è considerata maternità. Nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, è riconosciuta alla Lavoratrice la facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento. Le condizioni richieste per la ripresa dell'attività lavorativa sono: un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro; un doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del Medico competente, i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna.

Tabella b) Congedo di paternità (astensione obbligatoria “alternativa” alla Madre: artt. 28 - 31 del D. Lgs. 151/2001)

Durata	Periodo	Indennità economica	Previdenza
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi e previa certificazione del Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva madre lavoratrice autonoma. In aggiunta a quanto sopra:	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante per il congedo di maternità.	Come per la Madre (copertura al 100%).
<ul style="list-style-type: none"> • 2 giorni di astensione obbligatoria, per l'anno 2022; 4 giorni per l'anno 2023 * • 2 giorni di astensione facoltativa anche continuativi, da fruire in alternativa alla madre **. Attualmente, è fruibile solo fino a maggio 2022, purché entro 5 mesi dall'evento (parto, adozione e affidamento) avvenuto nell'anno 2021 *** 	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità corrisposta dall'INPS del 100%	

* Dal 2019, l'esercizio dell'astensione obbligatoria, dovrà avvenire nei termini previsti dalla normativa vigente.

** L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

*** Per gli eventi avvenuti dall'anno 2017, l'astensione facoltativa non è stata ancora prorogata.

Tabella c) Congedo parentale giornaliero (ex maternità/astensione facoltativa: artt. 32 - 38 del D. Lgs. 151/2001)

DURATA E CONDIZIONI	PERIODO	INDENNITA' ECONOMICA	PREVIDENZA
6 mesi continuativi o frazionati *. Il Lavoratore lo comunicherà al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo.	Nei primi 12 anni di vita del bambino.	Indennità economica pari al 30% della R.M.G., per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. ** Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse regole stabilite per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 6° anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, accreditato contribuzione ridotta con possibile integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria da parte del lavoratore.

* Durata di 10 mesi nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo è elevato a mesi 11. In caso di parto gemellare, i limiti di congedo sono riferiti per ogni figlio nato.

** Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Tabella d) Congedo parentale orario (ex maternità facoltativa: artt. 32 - 38 del D. Lgs. 151/2001)

Misura e condizioni	Divieti e compatibilità
<p>Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. Il Lavoratore dovrà comunicarlo al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 2 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando apposita domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo.</p> <p>Per la Durata, il Periodo, l'Indennità e la Contribuzione, si applicano le medesime condizioni previste per il congedo parentale giornaliero.</p>	<p>Non può essere fruito nei giorni in cui il genitore utilizzi i riposi per allattamento (artt. 39-40 del D. Lgs 151/2001), oppure dei riposi orari per assistenza ai figli disabili (art. 33 del medesimo Decreto). E' invece compatibile con la contemporanea fruizione di permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal D.Lgs 151/2001 (ad esempio con i permessi di cui all'art. 33, Legge 104/1992, per l'assistenza a persone con handicap).</p>

Tabella e) Riposi giornalieri (ex permessi per allattamento: artt. 39 - 46 del D. Lgs. 151/2001)

Durata e condizioni	Periodo	Trattamento	Previdenza
<p>Madre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, per i seguenti periodi: - 2 ore di permesso (4 per parti plurimi), se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); - 1 ora di permesso, se l'orario è inferiore alle 6 ore.</p> <p>I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino.	<p>Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro, mediante un'indennità a carico INPS, anticipata dal Datore di lavoro.</p> <p>Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive. I riposi giornalieri, con accordo dell'Azienda, sono cumulabili anche con i riposi per recupero del lavoro straordinario e/o delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore.</p>	Copertura previdenziale ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria del lavoratore.
<p>Padre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: - in caso di morte o grave infermità della madre; - il figlio è affidato al solo padre; - la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; - la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista non lavoratrice.</p>			

Tabella f) Congedi per Malattia del bambino e della Madre gestante - Controlli prenatali (artt. 47 - 52 e 14 del D. Lgs. 151 2001)

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre o Padre	<p>- Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino (alternativamente tra i genitori);</p> <p>- dai 3 agli 8 anni: 5</p>	<p>Nessuna.</p> <p>Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di servizio, ma non maturano le ferie e le mensilità differite.</p>	<p>Fino al 3° anno di età del bambino, la copertura è del 100%.</p> <p>Dal 3° fino all'8° anno di vita, la copertura è ridotta, con possibilità di integrazione</p>

	giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. Per tali permessi, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.		mediante riscatto o prosecuzione volontaria del lavoratore.
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o medici, quando devono essere svolti durante l'orario di lavoro. Salvo urgenza, è necessaria la richiesta preventiva della lavoratrice e la successiva documentazione giustificativa con data e orario d'effettuazione dell'esame.	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

FERIE

Art. 123 - Ferie: maturazione

Il Lavoratore dipendente con orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali (giornalieri o turnisti "5+1" o "6+1") matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 14,66 (quattordici virgola sessantasei) ore di ferie, pari alla misura di 176 (centosettanta sei) ore di ferie annuali, corrispondenti alle previgenti 160 ore incrementate delle ex 16 (sedici) ore di permesso. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del corrispondente rateo mensile di ferie (14,66 ore x Indice di Prestazione).

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, ai fini della maturazione, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Anche nei turni "6+1+1" (**operatori sviluppo marketing**), le ferie annualmente maturate saranno pari a 176 (centosettanta sei) ore, corrispondenti a 22 (ventidue) giorni lavorativi di 8 (otto) ore.

Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il "monte ore di ferie maturate" di tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante le ferie.

Art. 124 - Ferie: regolamentazione

Le ferie saranno godute esclusivamente in periodi settimanali interi e, salvo diverso Accordo di secondo livello, non potranno essere frazionate in più di 2 (due) periodi.

Le ferie sono irrinunciabili e non possono essere sostituite dalla relativa indennità, salvo in caso di cessazione del rapporto di lavoro; solo in tal caso al Lavoratore spetterà l'indennità sostitutiva per "ferie maturate e non godute".

La gestione delle ferie avverrà a ciclo continuo, con evidenza nel cedolino paga delle ore maturate e delle ore effettivamente godute.

Anche al fine di favorire i lavoratori che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie unitario e prolungato,

il saldo potrà essere, temporaneamente, negativo nella misura massima di 40 (quaranta) ore nel primo biennio di anzianità, 80 (ottanta) nel secondo e 120 (centoventi) dal terzo. In caso di cessazione, l'eventuale saldo negativo sarà di diritto trattenuto dalle competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute al Lavoratore, ivi compreso il T.F.R.

È facoltà dell'Azienda fissare, eccezionalmente, un periodo di ferie consecutive pari a 3 (tre) settimane; in tal caso il Lavoratore, fermo restando le compatibilità irrinunciabili, avrà diritto di precedenza nel fissare la 4° (quarta) settimana.

Il Lavoratore ha il diritto-dovere di programmare con congruo anticipo le settimane di ferie annuali eccedenti quelle previste dall'Azienda, salvo Accordi in deroga che potranno essere raggiunti con il Lavoratore, in funzione di sue particolari esigenze, conciliate con quelle di servizio.

Nella compilazione del calendario estivo delle ferie si terrà conto delle richieste dei Lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'eventuale presenza di minori nel nucleo familiare.

In caso di richieste concorrenti per i medesimi periodi, esse si risolveranno con il criterio della rotazione.

Eccezionalmente e per motivi proporzionati, l'Azienda potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle documentate spese sostenute per il rientro al lavoro e per il ritorno in ferie.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la **Retribuzione Mensile Normale**.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, comunicata nei termini contrattualmente previsti e regolarmente certificata, ne sospende il godimento come previsto dal successivo Titolo.

Il periodo di ferie non goduto per effetto della malattia non sarà utilizzato quale prolungamento automatico delle ferie, ma dovrà essere goduto solo in un successivo momento e previo accordo con l'Azienda.

Si ricorda che in caso di malattia insorta durante le ferie, l'integrazione datoriale potrà essere sospesa nel caso d'impossibilità d'effettuare la visita medica di controllo, come previsto al successivo articolo "Malattia o Infortunio non professionali".

Il periodo di preavviso contrattualmente dovuto, salvo diverso Accordo assistito tra l'Azienda e il Lavoratore, non potrà essere computato nelle ferie.

Ai lavoratori minori, le ferie dovranno essere riconosciute nella misura prevista dalla Legge.

MALATTIA O INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 125 - Malattia o infortunio non professionali

In caso di malattia o infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Malattia: Condizioni	L'assenza, nel suo inizio e nella sua continuazione, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata, o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione
---------------------------------	--

	<p>delle sanzioni disciplinari contrattualmente previste.</p>
<p>Malattia: Periodo di comporto</p>	<p>Il “periodo di comporto contrattuale” dev’essere calcolato per determinare il numero massimo dei giorni indennizzabili al lavoratore e per fissare il termine di conservazione del rapporto di lavoro. Esso ha le seguenti durate, in funzione degli anni di anzianità compiuti all’inizio dell’ultimo episodio di malattia o infortunio non professionale:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità</u>: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 90 (novanta) giorni solari, continuati o frazionati. 2. <u>Oltre 2 (due) anni di anzianità</u>: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosi diversi, per 90 (novanta) giorni solari, con l’incremento di 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva, fermo restando che il computo va effettuato all’interno dell’arco temporale mobile di 5 (cinque) anni, sempre decorrenti, a ritroso, dall’inizio dell’ultimo episodio morboso. <p><u>Eccezione per malattia continuativa con prognosi superiore a 60 (sessanta) giorni per lavoratori con oltre 5 (cinque) anni di anzianità</u>: sempre fermo restando il limite di 365 giorni di prognosi complessiva nell’arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni dalla data dell’inizio dell’evento morboso, ai fini del computo del periodo di comporto contrattuale, tale malattia sarà considerata solo per i 2/3 (due terzi) della sua effettiva durata.</p> <p>Agli effetti del comporto, ciascun periodo si computa per somma dei giorni solari dal primo giorno seguente all’ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente alla ripresa del lavoro, computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comporto, come detto, si farà riferimento all’arco temporale mobile degli ultimi 5 (cinque) anni a ritroso, dalla data d’inizio dell’ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso ai periodi di malattia pregressi computati secondo il criterio del comma precedente.</p> <p>Nel caso di malattie non continuative, sia in riferimento all’integrazione datoriale, sia per la decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto, si deve considerare ogni singolo evento morboso che non sia “continuazione” del precedente.</p> <p>Quando, invece, una successione di eventi morbosi fosse certificata quale “continuazione” di un unico evento, anche con soluzione di continuità, vi sarà una sola carenza e, dall’inizio dell’ultima prognosi, vi sarà decorrenza dell’arco temporale sul quale conteggiare il periodo di comporto.</p> <p>In caso di assenza per malattia fino al termine del periodo di comporto ed’impossibilità</p>

	<p>per il Dipendente di riprendere il lavoro, per il perdurare di malattia o infortunio non professionale o dei suoi postumi, l’Azienda ha diritto di recedere dal rapporto di lavoro, per “giustificato motivo soggettivo”, riconoscendo al Lavoratore la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Tenuto conto che, specialmente per le piccole realtà, vi è un’oggettiva difficoltà di rilevare correttamente e tempestivamente il superamento del periodo di comporto contrattuale, si conviene che l’Azienda con più di 15 (quindici) dipendenti possa procedere al licenziamento per “giustificato motivo soggettivo” del Lavoratore, ancora assente per malattia, in qualsiasi momento, purché <u>entro 45 (quarantacinque) giorni solari dal superamento del periodo di comporto</u> e sempreché vi sia stato per tale intero periodo il costante riconoscimento dell’integrazione datoriale all’indennità dovuta dall’INPS.</p> <p>Nelle Aziende con meno di 15 dipendenti, il licenziamento per superamento del periodo di comporto contrattuale potrà avvenire, a parità di condizioni, entro un arco temporale <u>di 90 (novanta) giorni dal verificarsi dell’evento</u>.</p> <p>In assenza di licenziamento, entro il 45° (quarantacinquesimo) o il 90° (novantesimo) giorno di superamento del periodo di comporto, il Lavoratore, rispettivamente dal 46° o dal 91° giorno sarà considerato in “aspettativa non retribuita” (ex art. 128), con diritto a percepire la sola indennità INPS, qualora dovuta.</p> <p>Se entro il termine della prognosi di malattia o dell’aspettativa non retribuita il Lavoratore non si presenta al lavoro o non fornisce alcuna preventiva e documentata giustificazione, lo stesso sarà considerato assente ingiustificato. Il Datore, in tal caso, in costanza d’integrazione aziendale, avrà diritto di trattenere le afferenti quote orarie dirette, differite e di T.F.R. Avrà anche il diritto di attivare la procedura disciplinare per assenze ingiustificate (artt. 256).</p>
<p>Malattia: Indennità INPS</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della Retribuzione Media Giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180° nell’anno solare: 66,66% della Retribuzione Media Giornaliera.</p>
<p>Malattia: Retribuzione Aziendale o Integrazione all’Indennità INPS</p>	<p>a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto “periodo di Carenza”: retribuzione aziendale pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi della prestazione o alla sua particolare onerosità. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell’ultimo anno solare, computato aritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l’integrazione di cui al presente punto solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.</p> <p>b) Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno: integrazione aziendale pari al 20% (venti per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all’onerosità della prestazione.</p> <p>In caso di modifica delle percentuali dell’indennità di malattia riconosciuta dall’INPS, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione aggiornerà l’integrazione datoriale con il criterio dell’invarianza complessiva.</p>

	<p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS, per superamento dei 180 (centottanta) giorni di malattia nell'anno solare, per il periodo di malattia dal 181° (centottantunesimo) giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto, l'Azienda riconoscerà una retribuzione pari al 50% (cinquanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre esclusi gli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione, fermo restando che in caso di ripresa dell'indennità INPS (oltre il 31/12), l'integrazione datoriale, se spettante, tornerà al 20% di cui alla lettera b) che precede.</p>
Nota per i Pubblici Esercizi:	<p>Ai Lavoratori dipendenti di Pubblici Esercizi, soggetti al contributo aggiuntivo per la tutela della malattia e che ricevono un'indennità INPS pari all'80% della R.M.G., dal 4° al 180° giorno non sarà dovuta alcuna integrazione datoriale. L'Azienda anticiperà solo l'indennità INPS, ponendola a conguaglio con i contributi dovuti. Per i periodi di carenza e/o quelli successivi al 180° giorno, si applicheranno le previsioni destinate alla generalità dei lavoratori.</p>
Malattia: Norme comuni	<p>Il diritto a percepire i trattamenti di malattia previsti dal presente articolo, è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS e al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non fossero riconosciute dall'INPS come dovute.</p> <p>Resta impregiudicato il diritto contrattuale dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro o "in itinere" ascrivibile a responsabilità di Terzo, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile i costi sostenuti per o durante l'infortunio subito dal Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita, contributi e risarcimenti), restando ceduta dal Lavoratore all'Azienda la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile. Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale e "in itinere" all'Azienda, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, fermo restando che, in assenza di comunicazione, oltre ad essere soggetto all'azione disciplinare, risponde in solido con il terzo responsabile dei danni patiti dall'Azienda.</p>
Malattia: Prestazioni Integrative al S.S.N.	<p>Saranno dovute al Lavoratore anche le prestazioni integrative al S.S.N. previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo Regolamento, con le eventuali estensioni dall'eventuale Welfare aziendale.</p>
Malattia: Previdenza	<p>Copertura del 100% nei limiti del periodo di comporto contrattuale, salvo diversa previsione di Legge.</p>

<p>Malattia: Ferie</p>	<p>la malattia è insorta durante le ferie programmate, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) malattia che comporti ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, nei limiti di durata delle ferie programmate; b) malattia la cui prognosi sia superiore a 4 (quattro) giorni di calendario, per tutta la sua durata, sempre nei limiti delle ferie programmate; c) infortunio non professionale debitamente documentato, anche con la Comunicazione sull'eventuale terzo responsabile. <p>L'effetto sospensivo si determina solo a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per assicurare l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità, come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
<p>Malattia: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di far effettuare le visite di controllo del Lavoratore, presso il domicilio da lui dichiarato, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.</p> <p>Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi, egli dovrà darne tempestiva comunicazione telefonica al Contact Centre INPS o mediante: PEC, fax o lettera raccomandata A.R. alla competente struttura territoriale INPS. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste, attualmente dall'ora 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 di ciascun giorno di calendario. Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo di diligenza, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante tali fasce orarie. Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure altrimenti non rinviabili) dovrà, salvo documentata impossibilità, informare preventivamente l'Azienda di tale fatto.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita medica di controllo, il Lavoratore sarà passibile sia di sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale. Inoltre, l'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari e alla perdita dell'integrazione datoriale di cui al precedente comma, la mancata indennizzabilità INPS delle giornate di malattia, nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ per un massimo di 10 (dieci) giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di seconda assenza a visita di controllo, non giustificata; ❖ per il 100% dell'indennità di malattia dalla data della terza assenza a visita di controllo non giustificata. <p>Resta inteso che l'assenza può essere disciplinarmente ingiustificata anche in caso di conferma della prognosi originaria da parte dell'INPS. Ciò, poiché l'ingiustificatezza non dipende dalla presenza o meno accertata dello stato di malattia ma <u>dal mancato rispetto dell'onere di presenza al proprio domicilio nell'intervallo delle fasce orarie legalmente e contrattualmente previste o della mancata preventiva comunicazione</u></p>

	<p>dell'eventuale <u>legittima assenza dal domicilio</u>. Quando, per qualsiasi ragione, la visita di controllo del dipendente, nonostante i diritti datoriali, non fosse possibile o di difficilissima effettuazione, come nel caso di malattia insorta o prolungata al di fuori del territorio nazionale, l'Azienda, dal terzo giorno successivo a quello della richiesta del controllo inoltrata all'Ente preposto, senza che l'accertamento sia stato effettuato, avrà diritto di non integrare l'indennità erogata dall'INPS.</p> <p>In caso di controllo effettuato successivamente, con conferma della prognosi, da tale data riprenderà la decorrenza dell'integrazione aziendale di malattia. Tale diritto aziendale si applicherà anche ai casi di esonero della reperibilità del Lavoratore, ex art. 25 del D. Lgs. 151/2015.</p> <p>Tale diritto di non integrazione decade nei casi e per il tempo di documentato ricovero ospedaliero. In tal caso, resta inteso che eventuali integrazioni non erogate, fatto salvo l'obbligo di tempestiva comunicazione dell'assenza, saranno spettanti solo dal momento della consegna della certificazione del ricovero.</p>
--	---

MALATTIA O INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 126 - Malattia o Infortunio Professionali

In caso di malattia o infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Condizioni</p>	<p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio occorso sul lavoro, anche se di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura d'ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p> <p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Periodo di comportamento</p>	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'inabilità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comportamento, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale.</p>

<p>Malattia o Infortunio Professionale: Indennità INAIL</p>	<p>1. Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% (sessanta per cento) della R.M.G. 2. Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Integrazione datoriale</p>	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il giorno dell'infortunio: sarà retribuito come se fosse stato regolarmente lavorato; ▪ dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ dal 4° (quarto) al 90° (novantesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 25% (venticinque per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza; ▪ dal 91° (novantunesimo) giorno: vi sarà un'integrazione pari al 10% (dieci per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza. <p>L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall'INAIL all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.</p> <p>L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comparto contrattuale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Previdenza</p>	<p>Copertura figurativa del 100%, fino alla guarigione.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Controllo dell'assenza</p>	<p>L'Azienda ha diritto di effettuare le visite di controllo del Lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/1970.</p> <p>La visita di controllo dovrà effettuarsi presso il domicilio del Lavoratore, all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p>

	<p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure non rinviabili) dovrà informare preventivamente di tale fatto l'Azienda.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia alla sanzione disciplinare (secondo le previsioni della malattia non professionale), sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>
<p>Malattia o Infortunio Professionale: Pignorabilità</p>	<p>Ai sensi dell'art. 110, D.P.R. n. 1124/1965, il credito delle indennità INAIL non può essere ceduto per alcun titolo nè può essere pignorato o sequestrato, tranne che per spese di giudizio alle quali l'assicurato o gli aventi diritto, con sentenza passata in giudicato, siano stati condannati in seguito a controversia dipendente dall'esecuzione del detto Decreto.</p>

ASPETTATIVE NON RETRIBUITE

Art. 127 - Aspettative non retribuite:

A. Unico evento grave e continuativo

Il Lavoratore che sia in malattia o infortunio, professionali o non professionali, in caso di unico evento grave e continuativo, periodicamente e correttamente giustificato e documentato, potrà usufruire dal compiersi del periodo di comporto e previa richiesta scritta, di un'aspettativa della durata massima pari al 50% (cinquanta per cento) del periodo di comporto spettante al Lavoratore, nel corso della quale non decorrerà la retribuzione, né si avrà decorrenza dell'anzianità per alcun istituto.

B. Caso di più malattie o infortuni

In caso di più malattie o infortuni, non professionale o professionale, il Lavoratore potrà richiedere per scritto un periodo d'aspettativa non retribuita, sempre prima del compiersi del periodo di comporto, la cui durata massima sarà pari alla metà del residuo periodo di comporto spettante.

Per entrambe le aspettative che precedono, sarà necessario il rispetto delle seguenti condizioni:

- che siano esibiti dal Lavoratore regolari certificati medici;
- che non si tratti di malattie o infortuni per i quali vi sia la permanente impossibilità alla ripresa del lavoro (eventualmente accertabile dal Medico Competente o dalle strutture pubbliche preposte);
- che il Lavoratore non presti a terzi lavoro subordinato o autonomo, ancorché non retribuito o non formalmente retribuito, ivi compreso per Affectionis vel benevolentiae causa.

Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione scritta entro i 7 (sette) giorni dal termine del periodo d'aspettativa, lo stesso, previo esaurimento della procedura di contestazione disciplinare, sarà passibile di licenziamento per "giustificato motivo soggettivo".

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI O EXTRA PROFESSIONALI

Art. 128 – Permesso

Premesso che il Lavoratore è assicurato INAIL per i casi di morte o invalidità permanente conseguenti a infortunio professionale o in itinere, le Parti hanno ritenuto di concordare una copertura assicurativa per gli infortuni extraprofessionali che dovessero occorrere ai Lavoratori cui si applica il presente CCNL. Inoltre, tenuto conto delle reali difficoltà e problemi delle famiglie, le Parti ritengono di estendere tale copertura ogniqualvolta venga a mancare il Lavoratore regolarmente iscritto all'Ente Bilaterale.

L'erogazione dei risarcimenti di cui sopra è disciplinata dalle Convenzioni tra Assicurazione e l'Ente Bilaterale.

GRATIFICA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 129 - Gratifica

In occasione della ricorrenza natalizia, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale che, nel Tempo Parziale, sarà moltiplicata per l'Indice di prestazione.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo del suo valore normale per ogni mese di servizio prestato. A tal fine, la frazione di mese che supera i 14 (quattordici) giorni sarà considerata mese intero.

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

Nei contratti a tempo determinato, la gratifica natalizia potrà essere mensilmente anticipata, in aggiunta alle spettanze del mese, riconoscendo a tale titolo l'importo di una Retribuzione Mensile Normale diviso 12 (dodici).

Nei contratti a tempo indeterminato, tale facoltà è possibile solo se prevista nella Contrattazione Aziendale di Secondo livello o nella lettera d'assunzione del Lavoratore.

Nei casi di anticipo mensile delle quote di tredicesima, a dicembre o alla cessazione, si porranno a conguaglio gli importi anticipati con l'importo effettivamente dovuto al Lavoratore.

Art. 130 - Contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità

Tenuto presente che i contributi previdenziali devono essere calcolati sulle somme dovute e, quindi, con il criterio "di competenza", le Parti concordano la possibilità, almeno per i livelli D1, D2 ed E, di contabilizzare mensilmente il rateo della tredicesima mensilità (da imputare così nell'imponibile previdenziale mensile), normalmente senza l'effettiva erogazione al Lavoratore, salvo che nei casi di contratto a Tempo determinato, stagionale e simili o di diverso accordo di Secondo Livello.

Esclusi i casi di erogazione frazionata della tredicesima mensilità, alla naturale scadenza (dicembre di ogni anno o, in caso di cessazione, nell'ultimo cedolino paga), l'Azienda accrediterà al Lavoratore la tredicesima mensilità maturata ed effettuerà il conguaglio tra i contributi già mensilmente versati (per la contabilizzazione del rateo mensile di tredicesima) e quelli effettivamente dovuti, calcolati sulla tredicesima mensilità accreditata.

Nota applicativa: Per maggior chiarezza e tranquillità, le Parti consigliano di prevedere la contabilizzazione mensile della tredicesima mensilità direttamente nella lettera di assunzione del Lavoratore interessato.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 131 - Trattamento di Fine Rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il Trattamento di Fine Rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **Retribuzione Mensile Normale** e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi

spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca Ore, i compensi o maggiorazioni per flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione, quali: indennità di cassa o di maneggio denaro, di lavoro notturno e simili e le retribuzioni/premi erogati per effetto della Contrattazione di secondo livello, salvo che non siano stati esplicitamente considerati utili in sede di stipula dell'Accordo.

Non concorrono nella determinazione del T.F.R. nemmeno le somme pagate per permessi non goduti e loro eventuali maggiorazioni e, in generale, tutte le indennità sostitutive.

La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 14 (quattordici) giorni.

Art. 132 - T.F.R.: corresponsione

Il Trattamento di fine rapporto, dedotto quanto eventualmente già anticipato al Dipendente o versato al Fondo di Previdenza Complementare da lui scelto, deve essere corrisposto unitamente alla retribuzione del mese di cessazione o, ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, alla scadenza della retribuzione del mese successivo a quello di cessazione.

Tenuto conto del valore previdenziale del T.F.R., dalla seconda scadenza mensile di cui al precedente comma e fino al suo effettivo e completo pagamento, il Lavoratore avrà diritto al riconoscimento di un **interesse mensile dello 0,25%** (zero virgola venticinque per cento) su tutti i saldi mensilmente dovuti. L'importo così determinato per il Trattamento di fine rapporto residuo s'intende comprensivo della relativa rivalutazione monetaria per crediti da lavoro. Resta impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

In caso di significative variazioni del tasso ufficiale di sconto, le Parti s'incontreranno per determinare una diversa percentuale dell'interesse e rivalutazione mensile.

Art. 133 - T.F.R.: anticipazioni

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 (otto) anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R. e in costanza di rapporto di lavoro, potrà chiedere per iscritto un'anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento lordo maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) preliminare di acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c) ristrutturazione straordinaria della casa di abitazione del lavoratore, documentata da copia delle fatture per un importo pari ad almeno 1,5 (uno virgola venticinque) volte l'anticipazione.

Fermo restando le condizioni che precedono, le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) dei potenziali aventi diritto e, comunque, entro il limite del 4% (quattro per cento) del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di 1 (uno).

Ai sensi dell'art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto potrà essere anticipato, a domanda, anche per le spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, di cui agli artt. 5 e 6 della L. 53/2000. L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo.

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il

Lavoratore produca il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Analoga dichiarazione a quella del punto 4) che precede, dovrà essere resa per il caso di mancato buon fine del preliminare di acquisto.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 2) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 3) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 3, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata secondo il criterio della data di presentazione. In caso di parità, la precedenza spetterà alle necessità di sostegno delle spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro, l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

Nel mese della sua erogazione l'anticipazione sarà detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di fine rapporto maturato dal Lavoratore.

Art. 134 - T.F.R.: corresponsione diretta mensile

Ai sensi del comma 26, art. 1 della Legge 190/2014, in via sperimentale, i lavoratori che abbiano un'anzianità di almeno 6 (sei) mesi presso il medesimo Datore di lavoro, attualmente fino al 30 giugno 2018, potranno richiederli la liquidazione diretta mensile della quota maturanda del T.F.R. come parte integrante della retribuzione, al netto del contributo di cui all'art. 3, ultimo comma, L. 297/1982, con l'assoggettamento di tale quota a tassazione ordinaria, ma senza l'imposizione ai fini previdenziali.

La scelta del lavoratore, una volta esercitata, sarà irrevocabile fino alla predetta data del 30 giugno 2018.

La corresponsione diretta mensile esaurirà, per tutto il tempo di erogazione, i corrispondenti obblighi datoriali in tema di T.F.R.

La corresponsione del T.F.R. precedentemente maturato e la relativa rivalutazione avverrà all'atto della cessazione del Lavoratore.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 135 – Cessione o trasformazione azienda

In caso di cessione o trasformazione dell'Azienda si farà riferimento all'art. 2112 c.c., fermo restando l'obbligo di preventiva informazione alle R.S.A./R.S.T. e ai Lavoratori.

SOLIDARIETÀ CONTRATTUALE DIFENSIVA

Art. 136 –Solidarietà contrattuale

Nei casi di prevista lunga riduzione di lavoro e dopo l'avvio delle procedure di licenziamento, al fine d'evitarli o ridurli, con Accordo di secondo livello tra Azienda e R.S.A., approvato mediante Referendum Aziendale, si potrà ridistribuire l'attività lavorativa, con riduzione del tempo lavorato e della retribuzione che, a tutti gli effetti, assumerà la tipologia (a termine) di lavoro a Tempo Parziale.

Tale accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva dovrà indicare con chiarezza i motivi per cui è alternativo a un accordo legale di solidarietà difensiva ex art. 1, L. 863/1984, gli obiettivi di consolidamento degli organici e le condizioni del suo superamento.

In ogni caso, tale Accordo non potrà avere durata superiore ad un anno.

Decorso il termine iniziale, le Parti, con le stesse modalità, potranno eventualmente concordare un nuovo motivato accordo di Solidarietà Contrattuale Difensiva.

ENTE BILATERALE CONFEDERALE

Art. 137 – Ente Bilaterale

Le parti si impegnano entro 6 (sei) mesi dalla data di sottoscrizione del contratto alla creazione di un Ente Bilaterale o all'adesione di un Ente esistente concordato fra le parti.

L'Ente Bilaterale costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL opera ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 276/2003. Pertanto, lo Statuto dell'Ente regolerà il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti per il trasferimento ad Organismi Paritetici ad hoc dell'intera materia della sicurezza sul lavoro.

Ciò premesso, l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione e ai contratti di apprendistato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua nativa;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali/sanitarie, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N.;
- d) prestazioni assistenziali o assicurative vita, come previsto dal Regolamento e dalle Convenzioni;
- e) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, sulla parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici e per evitare le discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali o religiose;

- f) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del D. Lgs. 81/2008;
- h) di costituzione della banca dati delle RSA per l'esercizio dei diritti di informazione e di rappresentanza;
- i) d'Interpretazione Contrattuale Autentica del testo del C.C.N.L. e di risoluzione di eventuali controversie in merito allo stesso, attraverso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione;
- j) di costituzione di un Osservatorio per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 138 – Ente Bilaterale: iscrizione dell'Azienda e dei Lavoratori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori tramite l'Ente Bilaterale, concordano che esse siano parte concordata delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, è obbligatoria la relativa iscrizione (sia per le Aziende, sia per i Lavoratori), nonché la relativa contribuzione.

L'Azienda sarà poi tenuta a iscrivere tutti i lavoratori in forza ed i nuovi assunti entro 5 (cinque) giorni dall'inizio del loro rapporto di lavoro o dall'applicazione del presente CCNL.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda, per il tramite del Consulente del lavoro, utilizzando la modulistica predisposta dall'Ente Bilaterale.

Art. 139 – Fondo Interprofessionale

Le parti concordano adesione al fondo interprofessionale "fondo conoscenza".

Fondo Conoscenza è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua promosso da FENAPI e CIU. Il Fondo promuove e finanzia Piani formativi finalizzati all'acquisizione e allo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori.

Il Fondo è stato autorizzato a operare con Decreto Direttoriale 54/Segr. D.G./2015 del 2 marzo 2015. Il codice di adesione a Fondo CONOSCENZA è FCON.

Art. 140 - Composizione delle Controversie

In caso di controversie tra l'Azienda e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, potrà essere attivato il ricorso agli Enti Bilaterali.

PATRONATI

Art. 141 – Patronato

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (esempio: FARE CONVENZIONI) o Organizzazioni Sindacali che hanno sottoscritto, unitamente alle Parti firmatarie del presente CCNL, un Accordo Aziendale di secondo livello, hanno diritto di svolgere, a domanda, la loro attività all'interno dell'Azienda.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con la singola Azienda i modi di svolgimento della loro assistenza, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 142 - Contributo d'Assistenza Contrattuale (Fo. As. Co.)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e alla gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL.

Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, è pari allo 0,8% (zero virgola otto per cento) dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato nei modi previsti dall'Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL, attraverso il Codice W 514.

RISPETTO DELLA RISERVATEZZA

Art. 143 –Riservatezza

Per quanto concerne il presente Titolo si rimanda al GDPR 2016/679 e s.m.i.

DISCIPLINA SPECIALE

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 144 - Ambito di applicazione

Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle Aziende, nelle diverse forme societarie, che operano nei settori del CREDITO e FINANZA, ivi comprese le relative attività dello stesso ambito (lavorazione e preparazione documenti/pratiche, marketing operativo ecc.... A titolo esemplificativo, si riportano i principali settori di applicazione contrattuale:

Settore: Credito e Finanza

- a) Società Agenti in Attività Finanziaria
- b) Società di Mediazione Creditizia
- c) Collaboratori di società Agenti in attività finanziaria
- d) Collaboratori di Società di Mediazione Creditizia
- e) Agenti nei Servizi di Pagamento
- f) Soggetti esercenti l'attività di Cambio Valute
- g) Consulenti Finanziari
- h) Consulenti Finanziari Autonomi
- i) Società di Consulenza Finanziaria
- j) Operatori per lo sviluppo del Marketing nei settori Credito e Finanza

Altre attività riconducibili alla vendita alla vendita e/o diffusione pubblicitaria di prodotti del settore del Credito e Finanza.

Art. 145 - Classificazione dimensionale delle Aziende ai fini dell'inquadramento del personale impiegato

Al fine di rendere il presente CCNL adattabile ai vari settori di applicazione contrattuale, caratterizzati da diverse dimensioni, particolarità e complessità professionale, è stata introdotta la seguente Classificazione dimensionale delle Aziende in modo da determinare un omogeneo inquadramento contrattuale a parità di mansione del personale in tutti i settori (confronta art. 156 Classificazione del personale).

1): Classificazione dimensionale Aziendale, ai fini dell'inquadramento del personale impiegato

Settore: Tab di applicazione del CCNL "Credito e Finanza"	Classificazione dimensionale Aziendale				
	Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
	<i>Numero di dipendenti corrispondenti ¹</i>				
1. Intero Gruppo	Fino a 11 dipendenti	15 dipendenti	20 dipendenti	30 dipendenti	Da 31 in su dipendenti
2. Singolo Punto	Fino a 1 - 2 dipendenti	3 - 4 dipendenti	5 - 6 dipendenti	7 - 8 dipendenti	9 - 10 dipendenti

Note sulle precedenti Tabelle 1) e 2):

- 1 Il numero di Dipendenti è inteso come “*media del personale in forza nell’anno precedente*”, con i seguenti criteri:
- il personale con orario di lavoro a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota all’*Indice di Prestazione*; i lavoratori stagionali o il personale assunto a tempo determinato saranno computati per intero solo se aventi un contratto di lavoro della durata di oltre 180 (centottanta) giorni nell’anno di riferimento; in caso contrario, saranno considerati pro-quota;
 - gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.

AGENTI

Art. 146 – Agenti

Appartengono alla categoria degli AGENTI IN ATTIVITA’ FINANZIARIA i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l’attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l’intera organizzazione nelle Piccole o Medie realtà, anche decentrate, quali filiali e simili.

Gli Agenti nel presente CCNL rappresentano il datore di lavoro, quindi, un lavoratore raggiunto il livello (A) come dipendente, viene accompagnato attraverso un percorso di formazione specifica e a carico dell’Azienda, nel limite massimo ed entro i 24 (ventiquattro) mesi. Tale formazione è necessaria per il lavoratore che raggiunge il livello A, affinché possa conseguire l’esame e di conseguenza il patentino di Agente in Attività Finanziaria (come previsto dal presente CCNL) da dipendente, per avviare l’attività di Agente e quindi aprire un’agenzia in proprio.

Art. 147 – Agente

I 24 mesi consentiranno di fatto al dipendente di avere la possibilità di ottenere e dare l’esame previsto per legge per acquisire il titolo di AGENTE e quindi decidere in piena autonomia, se avviare in proprio la sua attività oppure rimanere in forza nell’Azienda di cui è dipendente ma con lo stesso trattamento economico del livello A.

CLASSIFICAZIONE UNICA

Premessa

Le Parti concordano sulla necessità che l’inquadramento del personale dipendente sia determinato esclusivamente dal contenuto professionale delle mansioni svolte, primariamente individuato nella Declaratoria e nel Profilo contrattuale. Quale conseguenza di tale scelta, a parità di professionalità contrattuale vi sarà sempre parità di retribuzione (P.B.N.C.M.), indipendentemente dal settore di appartenenza. Tale allineamento retributivo, sarà poi diversamente integrato dalle indennità e dalle maggiorazioni: correlate ai modi della prestazione; alla eventuale particolare onerosità; al lavoro necessariamente svolto con particolari profili d’orario. Si richiedono così, anche nelle mansioni d’ordine, livelli di competenza specifica, o capacità di utilizzare apparecchiature informatiche, così come ordinariamente avviene nelle incombenze extra lavorative. Pertanto, il più basso livello d’inquadramento già comprende tali competenze di soglia e prevede, solo come residuali e accessorie, le mansioni d’ordine meramente esecutivo.

Art. 148 - Classificazione Unica: criteri

I lavoratori dipendenti Impiegati, sono compresi in un’unica scala classificatoria articolata su 5 (cinque) livelli. L’inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando il livello professionale delle mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esempificazioni previste dal presente CCNL.

Pertanto, l'inquadramento nei 5 (cinque) livelli previsti **dovrà effettuarsi esclusivamente sulla base delle mansioni in concreto esercitate dal Lavoratore fermo restando che, come previsto dalla nuova stesura dell'art. 2103 c.c., l'Azienda avrà diritto di pretendere dal Lavoratore lo svolgimento delle diverse mansioni previste o riconducibili allo stesso livello d'inquadramento professionale riconosciuto, ogniqualvolta esse siano richieste da motivate esigenze organizzative e sia stata fornita la necessaria formazione.**

Resta inteso che, in caso di successivo arricchimento delle mansioni del Lavoratore, il corrispondente livello d'inquadramento professionale dovrà essere aggiornato secondo i criteri dell'art. 2103 c.c. o al Titolo XIX o, a seconda delle condizioni, del Titolo XX del presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "*Titolo*" della mansione, mentre il suo "*contenuto*" dovrà essere corrispondente alla Declaratoria e al Profilo previsti per il livello professionale da riconoscere.

Quindi, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la **Declaratoria** che indichi l'effettivo livello di Autonomia, Responsabilità e di Competenze richieste dalla mansione;
2. individuando il **Profilo** che, nella Declaratoria, meglio descrive l'area di applicazione professionale delle mansioni effettive del Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
3. nel Profilo individuato, si ricercherà l'**Esemplificazione** che meglio rappresenti il "*Titolo*" o "*Nome*" della mansione (esempio: ""). Quest'ultima, potrà essere effettivamente prevista dal CCNL o, per particolari mansioni, avrà un nome proprio assegnato dall'Azienda.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà però solo quello precisato nelle rispettive diverse Declaratorie e Profili.

Resta comunque inteso che, in fase d'inquadramento del personale, si dovrà, come già detto, verificare le mansioni svolte dal Dipendente ed individuare il livello professionale corrispondente, con riferimento a qualsiasi Profilo ed Esemplificazione, indipendentemente dal suo ambito specifico di applicazione.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di Esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il *titolo in uso*, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo e alla Declaratoria applicabile.

Per l'adeguamento o aggiornamento delle Esemplificazioni contrattuali mancanti, è gradita una segnalazione alla Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

Per maggiore facilità di lettura, le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni sono espressi nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere, che qui s'intende esplicitamente affermare.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra Classificazione, Autonomia professionale, Responsabilità, Competenze, Titolo e Mansione, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli d'inquadramento nella Tabella che segue.

Tabella 1): Sintesi sulla Classificazione Professionale del Personale dipendente

Autonomie	Responsabilità	Competenze richieste	Titolo del livello	Livello e Parametro
-----------	----------------	----------------------	--------------------	---------------------

Elevata ed Estesa: ▪ Rappresentativa ▪ Gestionale ▪ Organizzativa ▪ Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, con Rappresentanza	Agente in attività Finanziaria	<i>Livello A + 24 mesi</i>
Elevata ed Estesa: ▪ Gestionale ▪ Organizzativa ▪ Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, senza Rappresentanza	Direttore di Azienda d'importanti Settori o plurisetto	<i>Livello A</i>
Gestione: ▪ Organizzativa ▪ Funzionale	Elevate Gestionali	Elevate multisettoriali	<ul style="list-style-type: none"> • Capo Servizio (Responsabile di più Uffici) • Capo Settore (Responsabile di più Reparti) 	<i>Livello B</i>
Professionale	Gestione e coordinamento settoriale	Specialistiche Settoriali	Lavoratore specializzato	<i>Livello C</i>
Autonomie	Responsabilità	Competenze richieste	Titolo del livello	Livello e Parametro
Elevata Esecutiva	Autonoma Settoriale (Professionale)	Qualificate Settoriali	Impiegato Qualificato	D
			Lavoratore Qualificato	
Esecutore	Ottempera semplici disposizioni	Semplici e generiche	Impiegato d'Ordine	E
			Lavoratore Generico	

Ai fini della corretta Classificazione del Personale dipendente al quale si applica il presente CCNL, le Parti riportano il significato dei seguenti termini utilizzati.

1 Sulle Autonomie:

- a) **“Autonomia Gestionale”** o **“Gestore”**: il Lavoratore che, oltre all’azione di coordinamento organizzativo, in forza delle proprie competenze relative all’area professionale gestita, coordina anche tecnicamente i propri sottoposti, sceglie soluzioni in funzione delle loro osservazioni e degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità dei risultati dei singoli lavoratori coordinati e dell’intero gruppo di lavoro. Di conseguenza, ha la responsabilità di attivare i procedimenti disciplinari sia per le infrazioni alla parte generale del rapporto, sia per gli aspetti tecnici specifici.
- b) **“Autonomia Organizzativa”**: quando il Lavoratore effettua, in area/aree di particolare estensione e complessità, l’autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi,

programmi, formazione e organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori almeno Qualificati/Specializzati a lui sottoposti, rispondendo dei risultati dell'intero gruppo di lavoro.

- c) **“Autonomia Funzionale”**: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nel proprio settore di attività, sceglie programmi, procedure, soluzioni tecniche e organizzative, alternative commerciali, linee di difesa, ecc. Inoltre, per le attività del proprio gruppo specialistico di lavoro, ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- d) **“Autonomia Coordinativa”** o **“Coordinatore”**: il Lavoratore che ha la responsabilità organizzativa di un gruppo di lavoro, di cui stabilisce le priorità, gli orari, i turni di lavoro e di ferie. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate e mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute, senza avere però la responsabilità dei singoli risultati tecnici, amministrativi o commerciali dei sottoposti coordinati, poiché sono essi i veri titolari delle competenze specifiche della loro mansione.
- e) **“Autonomia Professionale”**: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria ampia e specifica competenza settoriale, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, individuando quelle migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato specifico della mansione per il gruppo organizzativamente coordinato, inteso come rispetto delle quantità, qualità, soddisfazione delle richieste e rispetto dei previsti tempi di evasione.
- f) **“Autonomia Esecutiva”**: quando il Lavoratore, al fine di garantire il raggiungimento del risultato richiesto, in forza delle proprie competenze specifiche settoriali, nell'ambito delle sue mansioni e nel rispetto delle disposizioni generali ricevute, utilizza correttamente programmi e attrezzature, scegliendo strumenti, la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento e dei servizi, ecc. Può anche coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i che operano nella sua area di competenza.
- g) **“Esecutore”**: quando il Lavoratore ottempera a disposizioni o procedure o effettua operazioni rientranti nelle ordinarie responsabilità della vita (semplice gestione o controllo amministrativo, acquisti di materiali di ordinario consumo, assistenze semplici alla persona), per le quali siano, quindi, richieste competenze acquisite dopo un periodo formativo e/o d'affiancamento. Nelle mansioni più elevate, normalmente farà riferimento ad altro lavoratore di livello superiore.

2 Sulle Responsabilità

- a) **“Gestionale”**: il Lavoratore che, nell'area/e professionale/i coordinata/e, dirige i sottoposti e il loro lavoro, scegliendo le soluzioni in funzione degli obiettivi generali ricevuti. Ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e del raggiungimento dei risultati dell'intero gruppo di lavoro. Attiva i procedimenti disciplinari per le infrazioni generali del rapporto di lavoro e/o per gli aspetti tecnici specifici. Le competenze gestionali devono essere valutate a seconda del grado di autonomia determinato dalle rispettive deleghe (rappresentativa, di poteri, di firma, organizzativa), dell'ampiezza applicativa delle competenze professionali richieste (sull'azienda, su più servizi, in un servizio, più uffici, in un ufficio) e dell'ampiezza dimensionale dell'Azienda (micro azienda, piccola, media o grande).
- b) **“Di Coordinamento”**: il Lavoratore che per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, per le proprie elevate competenze, coordina e controlla l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello inferiore, senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto. Si assicura del rispetto della disciplina del lavoro, segnalando al proprio Responsabile eventuali ritardi, assenze ingiustificate o la mancata ottemperanza alle disposizioni organizzative ricevute.

- c) **“Professionale”**: il Lavoratore che per la propria specifica competenza settoriale, fatto salvo il coordinamento del Superiore Responsabile, sceglie la successione delle operazioni, le concrete soluzioni, anche migliorative, i mezzi da utilizzare, gli strumenti e i tempi d'intervento. Garantisce il risultato (tecnico, amministrativo, commerciale ecc.), inteso come rispetto delle quantità e qualità richieste, dei modi di esecuzione e dei tempi previsti. È il titolare delle competenze specifiche proprie della mansione svolta.

3 Sulle Competenze

- a) **“Rappresentativa”**: quando il Lavoratore opera come Alter Ego dell'Imprenditore, con la relativa delega di poteri e di firma in importante settore di Grande Azienda o, quale Direttore, di Piccola/Media Azienda, comunque, con meno di 11 (undici) dipendenti. Superati tali limiti, il Lavoratore sarà presumibilmente inquadrato come Dirigente.
- b) **“Intersettoriale”**: quando il Lavoratore opera in un campo d'attività e di responsabilità che comprende tutti i settori aziendali o in area multi professionale estesa.
- c) **“Multisettoriale”**: quando il Lavoratore opera in un campo di attività e di responsabilità che comprende almeno tre settori aziendali o d'area (Il Capo Ufficio Amministrativo è Multisettoriale quando, oltre alle competenze proprie, svolge mansioni nell'area del personale e/o degli acquisti e le coordina, mentre sarebbero normalmente autonome rispetto al suo settore di attività principale).
- d) **“Plurisettoriale”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità in due settori aziendali o d'area.
- e) **“Settoriale”**: quando il Lavoratore ha competenza e responsabilità Puntuali, rispetto alla sua specifica area d'attività. In tale area, può coordinare altri lavoratori.
- f) **“Professionalità Omogenee”**: s'intendono Profili e/o Esemplificazioni della medesima Declaratoria con mansioni tra loro integrabili e/o fungibili.

4 Sulla gerarchia e sull'organizzazione del lavoro

- a) **“Responsabile”**: figura che, al proprio livello di competenza e con le mansioni che gli sono proprie, gestisce e coordina un gruppo Lavoratori. Coincide con le figure specifiche di Responsabile di Direzione, Capo Servizio/i, Capo Ufficio, Capo Reparto, Capo Squadra. Risponde al suo superiore gerarchico, mentre il grado d'autonomia e responsabilità dipende dal livello professionale acquisito.
- b) **“Servizio/Settore”**: struttura amministrativa/commerciale/tecnica/produttiva complessa, composta da più uffici/reparti.
- c) **“Ufficio”**: struttura amministrativa semplice a contenuto coerente.
- d) **“Capo Ufficio/Reparto”**: quando un Lavoratore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, gestisce e coordina un gruppo di lavoratori di livello inferiore, appartenenti al medesimo ufficio/reparto, con responsabilità del loro lavoro.
- e) **“Capo Squadra”**: quando l'Operatore, per le proprie autonomie, responsabilità e competenze, coordina un gruppo di lavoratori di area professionale omogenea, che concorrono all'esecuzione di un determinato lavoro.
- f) **“Gruppo”**: insieme fino a 5 (cinque) lavoratori aventi competenze omogenee, normalmente distribuiti su più livelli.

Art. 149 - Classificazione del personale: Interpretazioni

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione Contrattuale emettere parere vincolante, che sarà pubblicato anche nel sito dell'Ente Bilaterale per utilità in tutti i casi ad esso riconducibili.

Art. 150 - Classificazione Unica del Personale

Per poter effettuare il corretto inquadramento del personale, le Parti riportano i seguenti Criteri d'inquadramento:

1) Criteri generali di valutazione

La Classificazione del Personale contrattualmente operata, riferendosi ad ambiti dimensionali fortemente eterogenei, tiene conto delle situazioni aziendali mediamente rappresentate. Ne consegue che la previsione contrattuale dovrà sempre essere contestualizzata anche nella realtà dimensionale dell'Azienda.

A titolo di esempio, senza valutare l'elemento dimensionale, la Declaratoria e il Profilo di Direttore risulteranno troppo ristretti se applicati in una Azienda di Servizi composta prevalentemente da Impiegati di Elevato Concetto o Concetto e troppo ampi se applicati ad una realtà composta quasi esclusivamente da Lavoratori d'Ordine.

Nel primo caso, il Direttore dovrà avere pregnanti competenze tecniche, amministrative e commerciali, dovrà seguire le fasi di programmazione e realizzazione delle operazioni, assicurarsi del rispetto delle norme di Legge in un ambito pluridisciplinare, effettuare valutazioni legale/tecnica/commerciale/produttiva/del personale, rispetto della privacy, scelta dell'idonea strumentazione tecnica, verificare prove ecc., il tutto in un contesto molto fluido (cambio di Clienti, degli ambiti operativi, variabilità dei problemi).

Nel secondo caso, il Direttore sarà prevalentemente Responsabile del coordinamento, della disciplina e dell'organizzazione del gruppo di lavoro che opera, normalmente, in condizioni di stabilità. Ai fini del corretto inquadramento, è manifesto come, nell'esempio, la definizione dimensionale debba essere ridotta per il caso del Direttore degli Impiegati di Concetto, mentre sarà ampliata nel caso del Direttore Responsabile di un'Azienda.

Per tali ragioni, le Parti hanno concordato d'inserire nelle singole esemplificazioni anche gli ambiti dimensionali d'applicazione, che dovranno essere numericamente individuati dalla Tabella sulla "Classificazione dimensionale delle Aziende" (art. 146).

2) Criteri della Mobilità Professionale

Ogniqualevolta nella Classificazione del Personale si preveda il requisito di un arco temporale per la c.d. "Mobilità Professionale Verticale", tale requisito, essendo correlato all'esperienza, sarà riferito solo al tempo pieno effettivamente lavorato nella mansione, con esclusione dei periodi che, per qualsiasi ragione, non siano stati lavorati per oltre 15 giorni continuativi. In caso di lavoro a tempo parziale, l'arco temporale ai fini dell'acquisizione del livello superiore, dovrà essere aumentato proporzionalmente all'inverso dell'**Indice di Prestazione**, al fine di garantire l'invarianza del tempo d'esperienza effettivamente richiesto.

3) Criteri della Mobilità Verticale e sulla Dimensione aziendale

Ogniqualevolta si preveda un inquadramento al livello superiore in relazione alle dimensioni aziendali, si dovrà rispettare il seguente criterio:

- all'atto dell'assunzione o di adibizione alla mansione, il Lavoratore dovrà essere inquadrato al

livello previsto dalla Declaratoria in quel momento applicabile in base alla dimensione aziendale. Se al Lavoratore si applicano la Mobilità Verticale o le Condizioni d'ingresso, si dovranno rispettare le previsioni di cui ai Titoli XIX e XX del presente CCNL;

- quando la media dei lavoratori presenti nell'anno precedente (media = somma dei lavoratori in forza nei singoli mesi dell'anno, diviso 12) configuri una superiore classificazione dimensionale aziendale e tale fatto preveda la possibilità di un superiore livello d'inquadramento, si dovrà preventivamente verificare se le autonomie, responsabilità, competenze e mansioni effettivamente svolte dal Lavoratore siano quelle previste dal livello superiore.

In caso positivo, al Lavoratore spetterà il riconoscimento, con apposita voce, della differenza tra la **P.B.N.C.M.** prevista nel livello superiore spettante e la **P.B.N.C.M.** del livello di appartenenza. Decorsi 12 mesi consecutivi, in costanza del requisito dimensionale superiore, dal 1° giorno del mese successivo dovrà essere effettivamente riconosciuto al Lavoratore il livello superiore e la relativa retribuzione (P.B.N.C.M., Elemento Perequativo Mensile Regionale e Nuova Indennità di Mancata Contrattazione).

Art. 151 - Classificazione del personale: Impiegati e Lavoratori amministrativi

LIVELLO A + 24 mesi.

Direttore di Azienda o d'importante Settore, Agente.

Declaratoria

Il Direttore con autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali che, con le caratteristiche di cui all'art. 147 del presente CCNL, con elevata ed estesa Autonomia Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale, in Azienda o Settore di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi.

Profili ed Esempificazioni

A. Ruoli Generali:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha la responsabilità di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge:
 - Direttore Settore Amministrativo
 - gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali:
 - Direttore Settore Contabilità Generale

- gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisporre gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali:
 - o Direttore Settore Finanziario
- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:
 - o Direttore Settore Controllo di Gestione
- in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei prodotti e servizi. Le procedure di controllo sono concordate con la Direzione Generale. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare, a ogni livello, l'attenzione alle problematiche della qualità:

B. gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché la sicurezza del lavoro e l'igiene ambiente. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - con delega di firma e di rappresentanza è responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intero esercizio:
 - Direttore di medio Punto.

LIVELLO A

Direttore Aziendale

Declaratoria

L'Impiegato Direttivo con autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali, che con elevata ed estesa Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale, opera in mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Nei settori coordinati, normalmente opera anche con specifiche deleghe di poteri e di firma. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.

Profili ed Esemplicazioni

A. Ruoli Generali:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, crediti, tesoreria) e del ciclo passivo (fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse- contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione; ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Legale Rappresentante:

○ Responsabile Amministrativo

- è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Gestisce le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predispone gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:

○ Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa

- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

○ Responsabile Controllo di Gestione

- in accordo con la Direzione Generale, attua le politiche e le strategie per il conseguimento della qualità totale prevista. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina le verifiche sull'organizzazione nei luoghi di lavoro e sui prodotti forniti. In accordo con la Direzione Tecnico Operativa, definisce le procedure intermedie di controllo, anche quando le stesse sono svolte dal personale operativo. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità aziendale. Sviluppa e propone programmi e piani di sensibilizzazione a ogni livello sulle problematiche della qualità.

- assicura il raggiungimento degli obiettivi nei vari aspetti quantitativi, temporali e economici. Elabora e propone le politiche di mediazione e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Gestisce e sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo, proponendo eventuali correttivi.

- conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane; cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere, il contenzioso disciplinare, le assunzioni e i licenziamenti. Assicura una corretta

amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di spesa concordate.

Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. Previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:

- assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato.

LIVELLO B

Specialista Plurisettoriale: Impiegato di Elevato Concetto o Lavoratore Altamente Specializzato

Declaratoria

L'Impiegato di "Elevato Concetto" con competenze specialistiche plurisettoriali e che, con specifica collaborazione, presta la sua opera in Autonomia Funzionale. Nel gruppo/squadra, con adeguata iniziativa, gestisce sottoposti specializzati, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti solo in assenza del Direttore Aziendale e comunque deve essere autorizzato.

L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con elevate competenze specialistiche plurisettoriali, in Autonomia Professionale, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati svolge, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze organizzative, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Appronta i conseguenti interventi operativi procedurali e risponde dei propri risultati.

Il Lavoratore "Altamente Specializzato" che nell'ambito delle proprie mansioni, con elevate competenze specialistiche plurisettoriali, in Elevata Autonomia Professionale, con specifica collaborazione ed adeguata iniziativa, sceglie procedure, l'impiego di materiali, prodotti finanziari, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Essendo in possesso di elevate ed estese conoscenze tecniche settoriali, svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato.

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- Impiegato Specialista:
- Amministrativo
- Contabile
- Funzioni del personale solo se autorizzato

- Addetto alle pratiche tecniche (autorizzazioni, ecc.)
- Informatico

OPERATORE SVILUPPO MARKETING e PUBBLICHE RELAZIONI

A. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione dei settori Credito e Finanza nelle Aziende, centri Commerciali e ovunque si possa pubblicizzare l'attività dei settori su nominati (Gestore in Autonomia Funzionale):

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - Per la propria elevata esperienza e conoscenze tecniche dei settori del Credito e Finanza, gestisce i servizi di ricevimento, accoglienza, pubblicità, fissa appuntamenti in filiale e può fare attività di trasmissione documenti per attività di accesso al Credito alle proprie sedi di appartenenza con responsabilità diretta del lavoro svolto.
 - Cura l'intera realizzazione delle attività di progettazione, organizzazione e realizzazione di eventi e/o di campagne promozionali all'interno degli esercizi commerciali.
 - Realizzatore di Campagne promozionali
 - Organizzatore di Eventi

B. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione nelle Aziende:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - Provvede all'allestimento degli stand/spazi promozionali all'interno degli esercizi commerciali, con utilizzo di materiali forniti dall'Azienda e realizzazione del layout in base alle istruzioni fornite. Posiziona i prodotti pubblicitari in funzione delle strategie commerciali, come da disposizioni ricevute.
 - Allestitore di Stand/Spazi promozionali
 - Posizionamento Prodotti finanziari (Shop Positioning)

LIVELLO C

Impiegato di Concetto o Lavoratore Specializzato - Coordinatori

Declaratoria

L'Impiegato di "Concetto" e Coordinatore, in possesso di estese competenze specialistiche settoriali che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con Autonomia Professionale e con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze tecniche, produttive, legali, amministrative o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

Il Lavoratore "Specializzato" e Coordinatore che, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, opera in Autonomia Professionale, sceglie procedure di lavoro e l'impiego di prodotti

finanziari, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente, di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali vigenti, anche riferite alla qualità e sicurezza. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto.

Profili ed Esemplicazioni

A. Ruoli Generali:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - è Impiegato di Concetto o lavoratore specializzato:
 - Amministrativo
 - Contabile
 - Commerciale
 - Addetto alle pratiche tecniche (*Mutui, Finanziamenti, autorizzazioni ecc.*)
 - Informatico
 - Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

B. Ruoli Generali:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - in una delle seguenti aree: Credito e Finanza, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla Progettazione di preventivi, diversifica risoluzioni in base alle esigenze dei clienti, con accurata scelta delle operazioni da utilizzare. Segnala i tempi previsti e di possibile risoluzione; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto le criticità rilevate e segnalate, attraverso prove. Può coordinare l'organizzazione del lavoro dei Livelli D ed E:
 - Coordinatore limitato
 - Esecutore
 - è conduttore, munito di Abilitazione di secondo grado che coordina organizzativamente i suoi sottoposti e concorre a garantire l'efficienza del lavoro svolto, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:

per la propria pluriennale esperienza aziendale, effettua tutte le mansioni richieste in piena autonomia, ivi comprese le operazioni di responsabilità, gestisce le scadenze e compila tutti i documenti di pertinenza. Può coordinare l'organizzazione del lavoro anche degli addetti di livello inferiore, solo se comandato o in assenza dei suoi Superiori.

C. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria

del presente livello:

- per il raggiungimento degli obiettivi assegnati quando richiesto dalla mansione, in autonomia professionale, svolge attività di promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, segue le operazioni correlate ed effettuate (quali, le chiusure di finanziamenti, mutui ecc...). Gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali problematiche insorte. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori (*Liv. D, E*), senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:
- in possesso di elevate conoscenze e competenze settoriali, svolge le attività di stima e di vendita dei preziosi, interventi di oreficeria e orologeria:

➤ *Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.*

D. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

esegue le complesse operazioni di lavorazione delle pratiche. Controlla, per la parte di propria competenza, il rispetto delle norme di legge, rispondendo del risultato. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri addetti con livello inferiore, anche con responsabilità del lavoro da essi svolto:

- grazie alle elevate competenze specialistiche settoriali, propone ai Clienti la risoluzione migliore e meno incidente, curandone il servizio con precisione millesimale.

LIVELLO D

Impiegato o Lavoratore Qualificato

Declaratoria

L'Impiegato "Qualificato" (Tecnico, Amministrativo o Commerciale) che, con specifica collaborazione, opera in Elevata Autonomia Esecutiva. Per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Responsabile e a tutti i suoi superiori.

Il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, in Elevata Autonomia Esecutiva, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche plurisettoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l'elevata conoscenza del prodotto, ne cura, la presentazione e la vendita, sempre operando nel rispetto delle disposizioni aziendali e legali riferite al settore di attività.

Profili ed Esemplicazioni

A. Ruoli Generali:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione:

o Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:

- Contabilità
 - Gestione
 - Amministrazione dei prodotti finanziari
 - CED
 - Tecnico
- con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori:
- o Operatore Qualificato addetto all'ufficio:
 - Amministrativo
 - Approvvigionamenti
 - Commerciale
 - Tecnico

B. Ruoli Generali:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie qualificate competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando di volta in volta la soluzione più adeguata da attuare e di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Risponde al proprio Responsabile diretto o ai suoi superiori comandati.

C. Ruoli specifici:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita. Illustra le caratteristiche dei prodotti, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente. Elabora, ordina ed archivia i documenti dei Finanziamenti e/o mutui lavorati e liquidati. Se richiesto, deposita i titoli di pagamento in Banca. Allestisce il negozio secondo le tecniche promozionali- commerciali ricevute.

LIVELLO E

Impiegato d'Ordine o Lavoratore Generico

Declaratoria

L'Esecutore "d'Ordine" o "Generico" che, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro responsabile, svolge mansioni pratiche semplici, d'ordine

ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee di pari livello. Opera anche con l'uso di normali apparecchiature. È in possesso di formazione specifica o adeguata esperienza pratica.

Profili ed Esemplicazioni

A. Ruoli Generali:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- è l'Impiegato addetto alle attività di: archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.); reception, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; front desk, immissione dati su programmi già predisposti e/o nei fogli di calcolo; Su indicazione del Responsabile effettua diverse operazioni semplici, rispettando procedure o schemi predeterminati: elabora situazioni, cura lo scadenziario, ecc.
 - Impiegato d'Ordine:
 - Amministrativo
 - Commerciale
 - Addetto al Centralino
 - Addetto alla Reception
 - Operaio Generico
- svolge uno o più compiti, quali: trasporto di documenti presso le sedi indicate dai superiori. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione della attrezzatura in uso, nel rispetto dei ristretti limiti di Legge.

B. Ruoli specifici Impiegato d'Ordine o lavoratore generico:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- utilizzando conoscenze di carattere generale e seguendo le istruzioni ricevute, effettua il rifornimento del materiale di cancelleria sugli scaffali e simili, il riordino della stessa utilizzata solo ed esclusivamente per l'azienda, ecc. Mette a scaffale o nelle varie postazioni di lavoro tutti i prodotti consegnati dai fornitori, apre gli scatoloni, scatole sacchi e/o imballaggi vari, separando i prodotti visibilmente difettosi da quelli danneggiati nel trasporto.
- seguendo le indicazioni ricevute, effettua attività di:
 - controllo degli accessi
 - registrazione e regolazione del flusso delle persone e materiale da consumo in entrata e uscita
 - assistenza in occasioni di manifestazioni ed eventi

C. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

➤ Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- esegue mansioni semplici o ripetitive o sotto la direzione ed il controllo di altro responsabile.

OPERATORI SVILUPPO MARKETING

Mentre la crisi della produzione, dei servizi e del lavoro si aggrava, diversi provvedimenti legislativi contribuiscono ad aumentare le difficoltà degli Imprenditori, delle Imprese e dei Lavoratori. Tra questi, la previsione di un minimale mensile soggetto a contributi previdenziali oggi di € **1.297,66** e l'obbligo di commisurare l'imponibile previdenziale all'eventuale maggior importo delle retribuzioni previste dai CCNL "comparativamente più rappresentativi a livello nazionale". Tale norme, pur avendo motivazioni di un certo pregio, non sono però armonizzate nè precise, per cui si risolvono in aggravio di costi ogniqualvolta le Aziende tentino di affrontare la crisi stimolando la forza lavoro con meccanismi di partecipazione. Infatti, questi ultimi, prevedono normalmente erogazioni "a consuntivo", annuali o plurimensili, con il risultato pratico di un aggravamento dei contributi da versare a parità di retribuzione, solo perché si tratta di retribuzioni non uniformemente "distribuite" nei vari mesi dell'anno di calendario. Nonostante tale assurdità e le denunciate storture di cui sopra, le Parti ritengono che le retribuzioni "condizionate", quali quelle miste "a economica" e "a provvigione", siano un potenziale rimedio agli effetti della crisi, potendo contribuire significativamente ad elevare le retribuzioni, senza pesare sui risultati dell'Azienda.

Art. 152 – Operatori per lo sviluppo Marketing

Agli effetti del presente CCNL l'operatore per lo sviluppo Marketing Aziendale è il Lavoratore che, oltre ad avere le caratteristiche richieste dalla Declaratoria del livello **00**, gestisce, coordina e forma nuove tecniche pubblicitarie nuove strategie di mercato dei prima nominati settori, con responsabilità diretta dei loro risultati.

- a) Operatore per lo sviluppo Marketing è il "Gestore con responsabilità del risultato" che, oltre ad avere le richieste capacità e mansioni previste dalla Declaratoria del livello **00**, è assunto stabilmente dall'Azienda con un fisso mensile pattuito con il proprio datore di lavoro, ed il resto sottoforma di provvigioni con diversi gradini al raggiungimento di precisi obiettivi Aziendali anche di carattere qualitativo. Esso ha l'incarico prevalente di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento dei prodotti e/o servizi per i quali ha avuto incarico. Provvede a fornire all'Azienda gli elementi per la stipulazione dei preventivi in base alle richieste dei Clienti e alle disposizioni datoriali ricevute. Mantiene i rapporti commerciali e di servizio con i Clienti. È responsabile del risultato complessivo di una media annuale nel suo Ramo anche in base annuale, ma a raggiungimento di miglior risultato a fine anno gli verrà corrisposto un premio in buoni Welfare Aziendali.

L'Operatore per lo sviluppo del Marketing Aziendale potrà essere incaricato anche di compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta commerciale, quali la promozione, la propaganda, l'organizzazione e l'assistenza commerciale dei vari servizi presenti nei settori del Credito e Finanza.

L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche e produttive aziendali n quanto prevista nel presente CCNL.

Art. 153 - Operatori sviluppo Marketing: rapporto di lavoro

Fermo restando quanto già previsto dal presente CCNL, la lettera di assunzione dell'Operatore sviluppo Marketing dovrà contenere anche:

- a. eventuali compiti accessori dell'Operatore sviluppo Marketing, purché compatibili con il suo livello professionale;

- b. l'ambito operativo (zona o territorio ecc.), l'oggetto (prodotti, servizi ecc.), gli obiettivi di vendita di prodotti finanziari e creditizi (anche con rinvio ad allegati) e i profili delle provvigioni, secondo le previsioni del successivo articolo 159;
- c. le condizioni ed eventuali limiti d'uso dell'autovettura concessa dall'Azienda o di uso e rimborsi per l'autovettura personale utilizzata per motivi di lavoro.

Nell'esecuzione del lavoro, l'Operatore per lo sviluppo Marketing dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata, l'oggetto e la politica commerciale aziendale.

Art. 154 – Operatori sviluppo marketing: retribuzione condizionata e variabile o provvigioni

L'Operatore sviluppo marketing sarà retribuito con una retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente CCNL, commisurata al tempo della prestazione e una variabile, condizionata al raggiungimento degli obiettivi o con provvigioni. Tale quota di retribuzione variabile condizionata o a provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o, per gli aspetti generali aziendali, nell'eventuale Contratto di secondo livello o nel Disciplinare aziendale.

In ogni caso, le provvigioni, o i premi condizionati, al raggiungimento degli obiettivi concordati, dovranno garantire un importo lordo almeno pari al 10% (dieci per cento) delle **P.B.N.C.M.** spettanti nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della retribuzione condizionata e variabile o della provvigione e la loro aleatorietà, sin da ora prevedono la possibilità di applicare a tali somme i benefici in tema di "detassazione", fermo restando la compatibilità legale e l'obbligo di sottoscrivere un Accordo Aziendale di secondo livello tra le Parti contraenti, che recepisca e regolamenti quanto precede, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (cfr. anche art. 21 del CCNL).

Considerato che nella base di computo della tredicesima mensilità, delle festività e delle ferie si deve fare riferimento anche al valore medio mensile dell'anno precedente di tutti gli elementi retributivi variabili contrattualmente previsti, le Parti confermano che le retribuzioni variabili o provvigioni riconosciute agli Operatori per lo sviluppo marketing (nel loro valore medio annuale) concorreranno a determinare le retribuzioni differite.

In alternativa a quanto precede, con reciproco beneficio delle Parti, in termini di chiarezza per gli Operatori e di semplificazione per le Aziende, si concorda anche la possibilità di sostituire il predetto metodo di calcolo con il riconoscimento delle incidenze delle retribuzioni condizionate e variabili sulle retribuzioni differite, mediante l'incremento delle predette retribuzioni condizionate delle seguenti quote percentuali:

- + 7,33% per tredicesima mensilità;
- + 7,33% per le ferie
- + 0,75% per festività

Pertanto, la percentuale di resa minima del Premio al raggiungimento degli obiettivi sarà quella concordata (almeno pari al 10% della P.B.N.C.M.) quanto vi sia il separato calcolo dei riflessi sulle retribuzioni differite o, in alternativa, gli importi dei premi spettanti saranno incrementati del 17,43% a totale copertura delle voci retributive differite. I Premi così incrementati saranno pertanto ininfluenti nei calcoli della tredicesima mensilità, ferie e festività dovute.

In entrambi i diversi metodi di erogazione, i Premi Condizionati di cui al presente articolo saranno influenti nella determinazione del T.F.R.

La lettera di assunzione e/o i successivi accordi stabiliranno i casi particolari di riconoscimento dei Premi o Provvigioni dell'Operatore sviluppo marketing (per attività dirette dell'Azienda a Clienti acquisiti dall'Operatore, in caso di cessazione ecc.).

Specifiche circostanze potranno rendere equa la ripartizione della provvigione tra diversi Operatori per lo sviluppo intervenuti nell'acquisizione dell'affare, previo accordo tra le Parti Aziendali interessate.

Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non respinte per iscritto dall'Azienda entro 30 (trenta) giorni dalla data di ricevimento. Decorso tale termine, in caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del Cliente (esempio: elevazione protesti, morosità ecc.), l'Azienda, previa tempestiva informazione all'Operatore, potrà rifiutarsi di accettare il definire dell'operazione. In tal caso, all'Operatore per lo sviluppo marketing non spetterà alcuna provvigione.

Le provvigioni o Premi maturati nel mese saranno liquidati dalla fine di ogni trimestre, ugualmente ripartiti nei tre mesi successivi. Entro 30 giorni dalla scadenza del trimestre, l'Azienda invierà all'Operatore S. M. il resoconto delle provvigioni o premi, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo.

In assenza di comunicazione, decorso il termine di ulteriori 30 giorni, l'Operatore avrà diritto di ricevere le provvigioni o premi mensili da lui calcolati sulle operazioni effettuate, fermo restando il reciproco diritto di porli a conguaglio con le provvigioni successivamente concordate.

In sede aziendale, l'Azienda e il Lavoratore potranno concordare provvigioni o premi diversi per determinati affari, gruppi di clienti e zone, individuati di volta in volta con pattuizione scritta.

Tenuto presente che le provvigioni o premi saranno erogati all'Operatore per lo sviluppo marketing a decorrere dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro (perché l'erogazione è suddivisa nelle retribuzioni dei tre mesi successivi al trimestre di maturazione) e dell'esigenza di una fase di avvio delle trattative, le Parti concordano che all'Operatore S. M. sia riconosciuto nelle retribuzioni mensili del primo trimestre di lavoro un importo, non conguagliabile, pari all'11,74% della sua P.B.N.C.M., già comprensivo dei ratei afferenti le retribuzioni differite per tredicesima mensilità, ferie e festività.

TRATTAMENTO ECONOMICO CONTRATTUALE

Art. 155 – Il Trattamento economico

Il trattamento economico contrattuale previsto dal presente CCNL è composto dalle seguenti voci retributive, singolarmente analizzate nei successivi articoli:

- 1) “Paga Base Nazionale Conglobata Mensile” (Art. 161);
- 2) “Elemento Perequativo Mensile Regionale” (Art. 162);
- 3) “Nuova Indennità di Mancata Contrattazione” (sostitutiva dell'ex “IMMC” e “IAMC”) (Art. 163);
- 4) “Aumenti periodici d'Anzianità”, al compiersi dell'anzianità di servizio contrattualmente prevista;
- 5) “Provvigioni” o “Premi condizionati”, per gli Operatori sviluppo Marketing (Art. 159).

Tale trattamento economico contrattuale, composto negli elementi di cui sopra, rappresenta quindi il valore da assumere ai fini delle comparazioni contrattuali in caso di passaggio da altro CCNL, qualora il precedente sia un contratto inerente al medesimo altrimenti non vi è nessuna clausola da rispettare in quanto non esistono altri CCNL di categoria che fanno riferimento ai settori del Credito e Finanza.

Le Parti, nell'individuare gli importi da riconoscere al Lavoratore cui si applica il presente CCNL, sia per gli

Impiegati che per gli Operatori S. M. hanno assunto quale normale sistema di calcolo la c.d. “*mensilizzazione*”.

Resta inteso che le Aziende potranno anche optare per il calcolo delle retribuzioni con il sistema orario, purché, a parità di lavoro, sia garantita l’invarianza dei risultati economici complessivi.

Art. 156 - Voce 1): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile

Le Parti, in conformità al Protocollo d’Intesa del 9 aprile 2016, hanno concordato la seguente Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, in sigla “P.B.N.C.M.”, da erogare per 13 mensilità annue, già comprensiva dell’Ex Indennità di Contingenza e dell’ex E.D.R.

Tab. 1 a): Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, espressa in valori lordi in euro

Livello	<i>P.B.N.C.M. fino al 30/04/2025 (previgente CCNL)</i>	P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2025	P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2026	P.B.N.C.M. dal 1° maggio 2027
Agente	-----	-----	-----	
A	-----	-----		
B	-----	-----		
C	-----	-----		
D	-----	-----		
E	€ 800,00	€ 810,00	€ 820,00	€ 830,00

Art. 157 - Voce 2): Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)

Considerato che l’Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore variabile dal 15% ad un massimo del 30%, a parziale recupero di tale differenziale, in conformità al Protocollo d’Intesa del 9 aprile 2016, è confermato l’Elemento Perequativo Mensile Regionale, da erogare per 12 mensilità e non 13, come prevede il presente CCNL, negli importi precisati nella successiva Tabella 2).

Tab. 2) Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv. (*)	Lomb.	Liguria	Trentino AA	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria	Valle d’Aosta	Piemonte
A	90,00	97,00	96,00	94,00	92,00	84,00	80,00	75,00	75,00	70,00
B	85,00	88,00	87,00	86,00	84,00	76,00	73,00	68,00	68,00	64,00
C	80,00	81,00	81,00	79,00	77,00	70,00	67,00	63,00	63,00	59,00
D	75,00	76,00	75,00	73,00	71,00	65,00	62,00	58,00	58,00	55,00
E	70,00	71,00	71,00	69,00	67,00	62,00	58,00	55,00	55,00	52,00

Liv. (*)	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
A	57,00	42,00	27,00	27,00	24,00	22,00	20,00	10,00	10,00	10,00
B	52,00	38,00	25,00	24,00	22,00	20,00	18,00	10,00	10,00	10,00

C	48,00	35,00	23,00	22,00	20,00	18,00	17,00	10,00	10,00	10,00
D	44,00	33,00	21,00	21,00	19,00	17,00	15,00	10,00	10,00	10,00
E	42,00	31,00	20,00	20,00	18,00	16,00	15,00	10,00	10,00	10,00

La previsione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Criteri di erogazione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)

Tale Elemento deve essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro. Qualora l'Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l'Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolga abitualmente il proprio lavoro.

Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell'originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.

Art. 158 - Voce 3): Nuova Indennità di Mancata Contrattazione (anche detta "NIMC" o "Indennità")

Tenuto conto della previsione dell'art. 22 del presente CCNL le Parti concordano che, in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello (Aziendale o Territoriale), sia erogata al Lavoratore la Nuova Indennità di Mancata Contrattazione, sostitutiva delle previgenti "I.M.M.C." e "I.A.M.C.", come di seguito disciplinato.

1) Determinazione della Nuova Indennità di Mancata Contrattazione

Essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'Indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione. L'importo dell'Indennità si determina moltiplicando il Valore Mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo (H) dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula: **VM x H**

Tab. 1): Valore Mensile (VM) dell'Indennità, espressa in valori lordi in euro

Livello	VM della Nuova Indennità di Mancata Contrattazione
A	86,00
B	78,00
C	71,00
D	66,00
E	61,00

Tab. 2): Correttivo "H"

Assenze	Correttivo H
0	1,00
1	0,80
2	0,63
3	0,47
4	0,33
5	0,21
6	0,11
7	0,10
Da 8° in poi	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{O.L.M.} - \text{O.Lav.}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

“O.L.M.” = Ore Lavorabili nel Mese “O. Lav.” = Ore Ordinarie Lavorate nel mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l’incremento di un giorno intero di assenza. Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato:

$$\frac{168 - 163}{8} = 0,625 \rightarrow 1 \text{ assenza}$$

$$\frac{168 - 165}{8} = 0,375 \rightarrow 0 \text{ assenze}$$

$$\frac{168 - 153}{8} = 1,875 \rightarrow 2 \text{ assenze}$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2,25 \rightarrow 2 \text{ assenze}$$

Per esemplificazione, si riporta in Tabella 3) la Nuova Indennità di Mancata Contrattazione già corretta dal Correttivo “H”.

Tab. 3): Importi lordi della “N.I.M.C.”, in base alle assenze del Lavoratore

Assenze	LIVELLO D'INQUADRAMENTO						
			A	B	C	D	E
0			86	78	71	66	61
1			69	62	57	53	49
2			54	49	45	42	38
3			40	37	33	31	29
4			28	26	23	22	20
5			18	16	15	14	13
6			9	9	8	7	7

7				9	8	7	7	6
8				0	0	0	0	0

Ai fini del calcolo della N.I.M.C., oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a) i giorni di ferie;
- b) le ore di riposo compensativo (*quale rarefazione della “Banca delle ore” o “Riposo compensativo” conseguente al lavoro straordinario*);
- c) i riposi per donazione sangue;
- d) le festività infrasettimanali;
- e) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purché siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla RSA/RST sottoscrittore del presente CCNL;
- f) i giorni di congedo matrimoniale;
- g) i giorni d’assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non *“in itinere”* e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/08 e smi.

2) Nuova Indennità di Mancata Contrattazione e Tempo Parziale

In caso di Tempo Parziale, il valore dell’Indennità spettante sarà moltiplicato per l’Indice di Prestazione del Lavoratore.

3) Nuova Indennità di Mancata Contrattazione e Apprendistato

Salvo diverso Accordo tra le Parti, l’Indennità non spetterà agli Apprendisti. Sarà invece spettante in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell’Apprendistato.

4) Nuova Indennità di Mancata Contrattazione e Sospensioni

Nel calcolo dell’Indennità, le ore di sospensione dal lavoro, con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni, dovranno essere considerate “neutre” e, quindi, trattate come se nel mese di riferimento la sospensione configurasse un lavoro a Tempo Parziale (*riduzione del tempo di lavoro ordinario*).

5) Riflessi della Nuova Indennità di Mancata Contrattazione e decadenza

L’Indennità, avendo natura premiante, condizionata e variabile correlata alla produttività e, quindi, alla presenza, è ininfluenza nel calcolo annuale delle retribuzioni indirette, differite e del T.F.R.

La Nuova Indennità di Mancata Contrattazione non spetterà dalla decorrenza dei benefici economici della Contrattazione di Secondo livello.

Art. 159 - Norma Transitoria sulla previgente “I.A.M.C.”

L’IAMC già maturata dai Lavoratori fino alla data di decorrenza del Protocollo d’Intesa (fino al 30 aprile 2016) dovrà essere liquidata alla naturale scadenza e, cioè, con la retribuzione del mese di giugno 2017. Per semplificazione, tali ratei di IAMC del 2016 potranno essere erogati anche in anticipo, purché con apposita voce distinta indicata nel cedolino paga.

In caso di cessazione intervenuta prima della liquidazione di tutte le IAMC maturate dal Lavoratore, i residui

spettanti dovranno essere liquidati unitamente alle competenze di fine rapporto.

Art. 160 - Assorbimenti

Parte degli aumenti retributivi contrattualmente previsti dal presente rinnovo, essendo corrispondenti alla rivalutazione dell'Indice IPCA, NON saranno assorbibili, nei valori precisati nella successiva Tabella 4).

Non saranno parimenti assorbibili anche gli aumenti periodici d'anzianità già maturati dal Lavoratore (scatti).

Tab. 4): Importo mensile lordo non assorbibile, espresso in euro

Livelli	Importo mensile lordo non assorbibile
A	50,00
B	46,00
C	42,00
D	39,00
E	36,00

Art. 161 - Voce 4): Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda, il Dipendente ha diritto a 7 (Sette) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti "scatti".

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Tab. 5): Aumenti periodici di anzianità, valori lordi espressi in euro

Livelli	Importo del singolo scatto
A	20,00
B	17,00
C	14,00
D	11,00
E	8,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella 5) che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 7 (Sette) scatti triennali. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione contrattuale per un'Azienda proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le

previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la Retribuzione Mensile Normale dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o assicurato al Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

TRATTAMENTO ECONOMICO: INDENNITÀ

Premessa

Le Indennità sono riconosciute quando il lavoro è prestato abitualmente in condizioni di particolare responsabilità. A livello locale, attraverso la Contrattazione Aziendale di secondo livello, potranno essere definite ulteriori Indennità correlate ai particolari modi di esecuzione richiesti per una determinata mansione.

Art. 162 – Patto di Stabilità

TRATTAMENTO ECONOMICO: MAGGIORAZIONI

Premessa sui Regimi di Flessibilità

Le Parti sono coscienti delle nuove esigenze socialmente diffuse:

- la tempestività pretesa in tutti i settori, che limita la possibilità di organizzare il lavoro in flussi costanti;
- la conseguente grande variabilità nella domanda di lavoro, che in assenza di flessibilità renderebbe problematica la sua saturazione produttiva;
- le ridotte marginalità che obbligano a limitare i tempi improduttivi, per la necessità di ottenere risultati utili.

Le Parti riconoscono che la risposta coerente a tali esigenze, obbliga al ricorso al lavoro supplementare, straordinario, all'attivazione della Banca delle Ore, alla necessità di poter prevedere al lavoro prolungato o extra ordinario spezzato, con inevitabili oneri aggiuntivi per il Lavoratore. Per questo, le Parti hanno concordato articolate maggiorazioni orarie al fine di rendere le retribuzioni di flessibilità coerenti con le diverse onerosità della prestazione richiesta al Lavoratore, in modo da favorire una condizione "d'indifferenza" alla collocazione e al modo della prestazione che, entro i limiti previsti, ne legittima l'obbligatorietà. Infatti, mentre il precedente sistema contrattuale sostanzialmente prevedeva volontarietà del Lavoratore quale condizione di accesso ai regimi di flessibilità, questo sistema, confidando che il futuro superamento della crisi potrà permettere il recupero della volontarietà, riconosce che i regimi di flessibilità sono una condizione necessaria alla permanenza delle aziende nel mercato e, quindi, nei limiti e condizioni previsti, essi diventano un onere contrattuale per il Lavoratore, giustificato dagli obblighi di collaborazione, il quale a fronte della richiesta aziendale potrà derogarvi solo in presenza di provato impedimento.

Premesso tutto quanto sopra e anche al fine di limitare gli usi impropri dei Regimi di Flessibilità, le Parti hanno concordato differenti percentuali di maggiorazione a seconda che la prestazione sia contenuta entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e 48 (quarantotto) settimanali o sia eccedente tale limite; se richiesta in giorno di riposo. Inoltre, si è tenuto anche conto della diversa onerosità quando la prestazione è "prolungamento" o "anticipazione" dell'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario prolungato"), oppure non adiacente all'orario ordinario di lavoro (cd. "straordinario spezzato"); se vi sia stato il rispetto di preavviso di almeno 4 giorni lavorativi (cd. "richiesta con preavviso") o inferiore a 4 e fino a 2 giorni lavorativi (cd. "richiesta tempestiva") o inferiore ai 2 giorni lavorativi (cd. "richiesta urgente"). Le Parti hanno, quindi, concordato le seguenti

previsioni, successivamente dettagliate negli articoli 166, 167 e 170:

- A. Lavoro Straordinario, quando la prestazione richiesta è individuale o individuale plurima: se contenuto entro le complessive 10 (dieci) ore giornaliere, le 48 (quarantotto) ore settimanali e le 300 (trecento) ore annue di straordinario, sarà retribuito con le maggiorazioni previste all'art. 166; se eccedente uno di tali limiti, sarà retribuito con le diverse maggiorazioni spettanti e con il diritto del Lavoratore ai riposi compensativi, computati nel Conto Riposi Individuali, di cui all'art. 167. Resta inteso che, a livello locale, con Accordo Aziendale di Secondo livello o richiesta scritta del Lavoratore, fin dalla prima ora di straordinario, potrà essere applicata la disciplina del lavoro straordinario con permesso retribuito per riposo compensativo.
- B. Banca delle Ore, è attivabile dal Datore di lavoro, quando la modifica del normale orario di lavoro è collettiva (aziendale, di reparto, ufficio, ecc.), così come previsto all'art. 170.

Art. 163 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo)

Il lavoro straordinario è quello richiesto dal Datore di lavoro e prestato dal Lavoratore oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato, con l'esclusione del lavoro svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) o per recupero di ritardi o assenze.

Con il preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi, è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale entro il limite massimo complessivo di 60 (sessanta) ore settimanali, comprensive di lavoro ordinario, straordinario, eventuali intensificazioni e rarefazioni con accredito nella Banca delle Ore, fermo restando il limite massimo complessivo di 300 (trecento) ore annue di lavoro straordinario e il rispetto dei limiti massimi contrattuali (art. 106) e legali sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

È demandata alla Contrattazione Aziendale di secondo livello la possibilità di concordare un diverso limite annuo di lavoro straordinario, purché esso sia rigorosamente motivato, giustificato e temporaneo, nel rispetto dei limiti di tutela della salute del Lavoratore.

Fatte salve le comprovate situazioni personali di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento del Lavoratore, per il dovere di collaborazione che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, l'effettuazione dello straordinario richiesto è obbligatoria:

- purché esso sia motivato da ragioni imprevedute o oggettive, tecniche, organizzative o sostitutive;
- sia richiesto per intervenuta calamità o nel rispetto del preavviso superiore a 4 giorni lavorativi;
- sia richiesto entro i seguenti limiti:
 - a) 10 ore giornaliere complessive (ordinario + straordinario);
 - b) 48 ore settimanali complessive (ordinario + straordinario);
 - c) 300 ore annue di straordinario.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto a prestare il lavoro straordinario legittimamente richiesto entro i limiti di cui alle lettere a), b) e c) che precedono, il Lavoratore, previa contestazione ai sensi dell'art. 251 del presente CCNL, sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

Il lavoro straordinario richiesto conformemente ai criteri di cui sopra, sarà dovuto anche in presenza di corrispondenti voci di forfettizzazione mensile (vedi art. 169), entro i limiti complessivi da essa previsti.

Il Lavoratore effettuerà il lavoro straordinario, solo su richiesta o autorizzazione aziendale, trasmessa tramite il Responsabile a ciò preposto e/o autorizzato.

Per il contemperamento degli opposti interessi, le Parti concordano che:

- a) il lavoro straordinario “obbligatorio” (individuale o individuale plurimo) effettuato entro la 10a ora giornaliera, la 48a ora settimanale e le 300 ore annue, sia liquidato con la retribuzione nel mese di effettuazione, con le maggiorazioni previste nella seguente Tabella 1). Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario con permesso/riposo compensativo, alle condizioni di cui al successivo articolo 167;
- b) il lavoro straordinario “facoltativo” (individuale o individuale plurimo) eccedente la 10a ora giornaliera e la 48a ora settimanale, sia retribuito conformemente alle previsioni dello straordinario con permesso/riposo compensativo, di cui al successivo articolo 167, con relativo accredito nel Conto Riposi Individuali del Lavoratore. Resta salvo il diritto del Lavoratore a richiedere il riconoscimento dello straordinario senza permesso/riposo compensativo, con le sole maggiorazioni della Tabella 1) di cui al presente articolo.

Le maggiorazioni dello straordinario da calcolarsi sulla R.O.N. e da liquidarsi con la retribuzione del mese di competenza, sono previste alla successiva Tabella 1).

Tab. 1): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario *

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali	10%	13%	16%	10%	13%	16%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	12%	16%	20%	12%	16%	20%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	25%	28%

** *Tempo minimo retribuito di due ore, oltre il rimborso delle spese.*

Come sopraddetto, la retribuzione dello straordinario comprensiva delle maggiorazioni dovrà essere liquidata con la retribuzione del mese nel quale esso è stato effettuato e dovrà essere evidenziata con apposita voce nel cedolino paga del Lavoratore.

Il lavoro straordinario prestato in modo “fisso e continuativo”, ma entro i limiti complessivi annuali previsti dal presente CCNL e retribuito con le maggiorazioni contrattualmente previste, non potrà in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell’orario di lavoro, non darà origine al c.d. Consolidamento dell’orario, né potrà trasformare la relativa retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria.

La retribuzione dello straordinario, eccetto che in presenza di apposita voce di forfetizzazione facente parte della R.M.N., sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite, nonché del T.F.R. (cfr. art. 169).

Per tutto quanto non previsto dal presente CCNL o dalla successiva Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, in materia d’orario di lavoro e di lavoro straordinario, valgono le condizioni pattuite nella Lettera/Contratto di assunzione, purchè esse non siano contrarie alle vigenti norme di Legge.

Art. 164 - Lavoro straordinario (individuale o individuale plurimo) con riposo compensativo

In caso di richiesta di lavoro straordinario facoltativo, ovvero eccedente le complessive 10 (dieci) ore giornaliere e le 48 (quarantotto) ore settimanali, esso dovrà essere retribuito con le maggiorazioni della R.O.N. previste nella successiva Tabella 2) e prevedere la maturazione per il Lavoratore di corrispondenti riposi compensativi.

Anche in questo caso, la maggiorazione per il lavoro straordinario sarà corrisposta nel mese di effettuazione e, sempre entro tale scadenza, saranno accreditate nel Conto Riposi Individuali le corrispondenti ore di riposo compensativo pari alle ore di lavoro straordinario effettuato dal Lavoratore, che potrà utilizzarle in gruppi di 4 (quattro) o di 8 (otto) ore, previo accoglimento della richiesta presentata al Datore di lavoro con preavviso superiore a 2 (due) giorni lavorativi.

Per l'accoglimento della richiesta di riposo, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del Lavoratore, ovviamente conciliandola con le eventuali inderogabili e motivate esigenze di servizio.

La gestione dei riposi individuali conseguenti allo straordinario sarà continua e, pertanto, il saldo dei permessi maturati al 31 dicembre di ogni anno, sarà riportato al successivo 1° gennaio.

Il Lavoratore, per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario, potrà richiedere la liquidazione dei riposi per la parte eccedente le 160 (centosessanta) ore. In tal caso, le ore eccedenti le 160 (centosessanta) dovranno essere retribuite con la retribuzione ordinaria maggiorata del 15% (quindici per cento).

Lo straordinario effettuato senza l'effettivo godimento del previsto riposo compensativo, concorrerà ai limiti contrattuali e legali del normale lavoro straordinario.

In caso di esplicita richiesta del Lavoratore, o con Accordo Aziendale di Secondo livello, la presente disciplina sul lavoro straordinario con riposo compensativo potrà essere applicata a tutto il lavoro straordinario richiesto.

Tab. 2): Sintesi delle maggiorazioni per il lavoro straordinario con riposo compensativo*

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	6%	9%	12%	9%	12%	15%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	10%	13%	16%
H	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore (per una volta nell'arco di ciascun anno di calendario)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

** Tempo minimo retribuito di due ore, oltre il rimborso delle spese.

È il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti

dall'orario contrattuale. Normativamente, esso è equiparato allo "straordinario con riposo compensativo", ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

Esempio: Il Lavoratore inizia il lavoro 30 minuti dopo il normale orario. Successivamente, previo accordo del Datore, al termine del normale orario, svolgerà 30 minuti di lavoro aggiuntivo per recupero dell'avvenuto inizio posticipato.

Art. 165 - Lavoro straordinario o supplementare: Indennità forfetaria mensile

In materia di Indennità forfetaria del lavoro straordinario o supplementare, è prevista la seguente disciplina.

È il lavoro richiesto, autorizzato e svolto, oltre l'orario giornaliero contrattualmente predeterminato per recupero di ritardi o arresti dovuti a cause di forza maggiore, ma entro i limiti settimanali di lavoro effettivo previsti dall'orario contrattuale. Normativamente, esso è equiparato allo "straordinario con riposo compensativo", ma al Lavoratore non dovrà essere riconosciuta alcuna maggiorazione.

A. Forfetizzazione "fissa" dello straordinario/supplementare, quale componente della Retribuzione Individuale Mensile (R.I.M.)

- a) Il personale Direttivo, ovvero i Lavoratori con la qualifica del Livello A e B, non è soggetto a limitazioni d'orario e l'*Indennità di Funzione Direttiva* prevista per tali livelli d'inquadramento, già comprende la retribuzione di eventuale lavoro straordinario o supplementare che sia effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità, cioè entro il limite di 22 (ventidue) ore mensili. Eventuale lavoro straordinario ricorrente, che sia eccedente tali limiti, potrà essere forfetizzato con apposita voce retributiva ad integrazione della **R.M.N.**, prima pattuita.
- b) I Lavoratori di livello B, non sono soggetti alla disciplina legale e contrattuale sull'orario di lavoro solo ogniqualvolta gestiscono e coordinano altri Lavoratori, con responsabilità diretta della disciplina del loro lavoro e dei risultati conseguiti, ordinariamente senza partecipare direttamente ai servizi. Per tali ragioni, per i Lavoratori di livello B, in alternativa alla retribuzione analitica del lavoro straordinario, sarà possibile prevedere un'indennità di forfetizzazione quale integrazione della **R.M.N.**
- c) Nei casi di forfetizzazione "fissa" dello straordinario, cioè non soggetta a verifiche periodiche di congruità, la stessa dovrà considerarsi parte stabile della **R.M.N.** del Lavoratore e sarà, quindi, utile per il calcolo delle retribuzioni indirette, differite e per il T.F.R.
- d) Nel caso in cui l'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario sia componente fissa della **R.M.N.** e il Lavoratore si trovi in situazione di prolungata impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario stesso (*per oltre tre mesi*), l'Azienda potrà mensilmente trattenere la corrispondente voce mensile di forfetizzazione, incrementata del 16,66%, per tener conto dei riflessi sulle retribuzioni indirette delle ferie e della tredicesima mensilità. In caso di prolungata prestazione parziale dello straordinario forfetizzato richiesto, ovvero d'impossibilità, che siano eccedenti sei mesi di calendario, la relativa voce di forfetizzazione potrà essere trattenuta pro-quota, sempre con la maggiorazione del 16,66%.

Nell'ipotesi d'impossibilità ricorrente a prestare lo straordinario forfetizzato, vi sarà una sola "carenza" di sei mesi nell'arco mobile di 48 (quarantotto) mesi.

B. Forfetizzazione "temporanea e variabile" del lavoro straordinario o supplementare

- a) Per i Lavoratori di qualsiasi livello, per il tempo che operano fuori sede e per i quali non sia di fatto documentabile in modo obiettivo lo straordinario prestato, è possibile, in alternativa alla sua problematica retribuzione analitica, prevedere un'indennità mensile di forfetizzazione del lavoro straordinario.
- b) Quando l'importo di forfetizzazione è temporaneo e variabile, come il corrispondente lavoro straordinario

previsto e lo stesso può variare nel tempo a seconda delle necessità dell'Azienda o del Lavoratore, la forfetizzazione sarà ininfluente nella determinazione delle retribuzioni indirette, differite (tredicesima mensilità, festività e ferie) e del T.F.R. e non concorrerà a formare la **Retribuzione Mensile Normale**. In tali casi, l'Azienda non riconoscerà, pro quota, l'indennità di forfetizzazione dello straordinario durante il periodo feriale e in tutti i casi di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo effettuata.

- c) In particolare, anche nel contratto di lavoro a Tempo Parziale, in caso di difficoltà nel documentare analiticamente il lavoro supplementare prestato fuori dall'abituale sede di lavoro o in sede non organizzata o conseguente a richieste di terzi per esigenze non programmabili e non rinviabili, è possibile, con accordo sottoscritto nella Lettera d'assunzione, prevedere un tetto mensile e settimanale di forfetizzazione del lavoro supplementare prestato dal Lavoratore, per tale intendendosi quello compreso tra il previsto orario di lavoro a Tempo Parziale e quello del Tempo Pieno. In aggiunta a quanto precede, sarà possibile, anche tramite successivo Accordo assistito (Sindacale o presso la Direzione Territoriale del Lavoro), prevedere la forfetizzazione del lavoro supplementare e straordinario, ferma restando la possibilità alternativa di utilizzo dello straordinario con riposo compensativo.
- d) Resta inteso che, salvo sia diversamente pattuito tra le Parti nel Contratto Individuale di assunzione o nell'eventuale Contratto Aziendale di Secondo livello, per i Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro (che non coordinano altri lavoratori), la forfetizzazione del lavoro straordinario sarà sostitutiva solo della retribuzione dello straordinario effettuato nei primi 5 (cinque) giorni della settimana, entro il limite massimo di 10 (dieci) ore settimanali e sempre nel rispetto del limite contrattuale di 300 (trecento) ore annue.
- e) L'indennità di forfetizzazione mensile di lavoro straordinario, che non abbia le caratteristiche di componente fissa della R.M.N, cesserà nei seguenti casi:
- perdurante impossibilità sopravvenuta allo svolgimento del lavoro straordinario da parte del Lavoratore;
 - nuovo assetto organizzativo che escluda la necessità del ricorso al lavoro straordinario ricorrente.
- f) La cessazione della forfetizzazione temporanea e variabile dovrà risultare da comunicazione scritta ricevuta dal Lavoratore.
- g) In caso di cessazione della forfetizzazione, al Lavoratore sarà successivamente dovuta la retribuzione contrattualmente prevista per tutto il lavoro straordinario richiesto e prestato, sempre fatta salva la possibilità di ricorrere allo straordinario con riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.

C. Sintesi e Regole comuni

- a) La forfetizzazione dello straordinario potrà essere "fissa" o "temporanea e variabile":
- b) la forfetizzazione fissa si ha ogniqualvolta tale voce è componente della R.M.N. dovuta al Lavoratore. In questo caso, essendo voce stabile, continuerà a permanere anche nell'ipotesi di mancata richiesta o interesse aziendale alla sua effettuazione. Nel caso d'impossibilità o indisponibilità sopravvenuta del Lavoratore, sarà invece possibile effettuare la relativa trattenuta nel rispetto dei criteri e dei limiti di cui al punto d), lettera A. che precede.
- c) la forfetizzazione temporanea e variabile non è componente della R.M.N. ma voce della R.M.F. (Retribuzione Mensile di Fatto) dovuta al Lavoratore, quale alternativa alla sua retribuzione analitica per le ragioni previste ai precedenti punti a), b), e c) della lettera All'atto dell'incarico, della trasferta o del trasferimento, l'Azienda dovrà precisare oltre che il valore della forfetizzazione temporanea e variabile, la sua prevedibile durata ("a condizione" o "a tempo").

- d) L'importo di forfetizzazione del lavoro straordinario dovrà essere formalizzato in atto sottoscritto dall'Azienda e dal Lavoratore (nella lettera di assunzione o in quella di concessione dell'indennità sostitutiva o in successivo Accordo assistito). Tale previsione scritta deve indicare anche il limite orario medio mensile di straordinario/supplementare forfetizzato.
- e) Salvo diverso e motivato Accordo Aziendale di Secondo Livello, anche in caso di forfetizzazione, lo straordinario effettuato dai Lavoratori soggetti alla disciplina sull'orario di lavoro in giorno di riposo o festivo o che sia eccedente la decima ora giornaliera o la quarantottesima ora settimanale, dovrà essere retribuito unitamente alle altre competenze mensili, con la maggiorazione prevista per lo straordinario prestato, fermo restando l'alternativo utilizzo dello straordinario con permesso/riposo compensativo o l'accredito nella Banca delle Ore.
- f) La presente disciplina, nella parte normativa, è cedevole rispetto a quella eventualmente stabilita dagli Accordi Aziendali di Secondo livello o da Accordo Assistito.

Art. 166 - Banca delle Ore (disciplina collettiva)

Le Parti riconoscono l'opportunità che, nell'interesse del Lavoratore e dell'Impresa, si limiti il ricorso agli ammortizzatori sociali quali la Cassa Integrazione Guadagni ricorrendo, per quanto possibile, ai regimi di flessibilità aziendale compensativa, dato che hanno un'onerosità limitata per l'azienda e prevedono l'intera retribuzione per il Lavoratore, adattando la prestazione di lavoro all'effettive necessità aziendali, ogniquale volta esse richiedano forte variabilità della prestazione. In tal modo, si ricorrerà alla sospensione del lavoro con ricorso alle integrazioni salariali solo nei casi di maggiore gravità e prevedibile durata della crisi. Resta inteso che le rarefazioni eccedenti le 12 (dodici) ore settimanali, salvo diverso Accordo di Secondo livello, giustificheranno la sospensione con ricorso alla CIG applicabile.

A. Definizione e disciplina

Nel caso di lavoro richiesto per più intensa attività riferita all'intera Azienda o Reparto, Ufficio, Squadra, Categoria, ecc., con successivi e prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Azienda potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente CCNL:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro, con successiva prevista rarefazione retribuita a recupero delle ore lavorate nell'intensificazione;
- b) ridurre l'orario ordinario di lavoro (*rarefazione*) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi, potranno verificarsi i seguenti casi:

1. Intensificazione e, cioè, superamento, in regime di lavoro ordinario, dell'orario settimanale oltre i limiti contrattuali, per un massimo di 24 (ventiquattro) settimane all'anno con il riconoscimento delle maggiorazioni previste in Tabella 3), ponendo le ore lavorate eccedenti le 40 (quaranta) settimanali a credito del Lavoratore nel suo conto della Banca delle Ore, al fine di realizzare, con il loro godimento, una composizione plurisettimanale o plurimensili dell'orario ordinario di lavoro.
2. Rarefazione, nel caso di riduzione del fabbisogno d'orario, con utilizzo del saldo attivo dell'intensificazione o con previsione di un successivo recupero. Si potrà così ridurre l'orario settimanale effettivamente lavorato fino al limite minimo di 28 (ventotto) ore, anticipando, nel tempo pieno, la retribuzione contrattuale di 40 (quaranta) ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a suo debito nel conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1., saranno riconosciute la normale retribuzione ordinaria (40 ore settimanali nel Tempo Pieno o, in caso di Tempo Parziale, per le ore previste dal contratto

individuale) e le maggiorazioni d'intensificazione per il tempo e i diversi profili di prestazione (in giorno lavorativo, di riposo, e/o festivo o in ore notturne, prolungato o spezzato, ecc.), riportate nella successiva Tabella 3). Le ore d'intensificazione e di rarefazione dovranno essere mensilmente evidenziate nel cedolino paga, con le indicazioni riassuntive "maturate", "godute" e "saldo".

Ai Lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2, spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente il normale orario di lavoro, con corrispondente iscrizione a debito sul conto individuale della Banca delle Ore delle ore non effettivamente lavorate, quali ore "godute".

Il saldo massimo (positivo e negativo) della Banca delle Ore potrà essere di 160 (centosessanta) ore, sia a favore del Lavoratore che del Datore.

Resta inteso che, con Accordo scritto delle Parti interessate, il saldo a debito della Banca delle Ore potrà compensare:

- ferie maturate e non godute nel limite massimo di 40 (quaranta) ore annuali;
- lavoro nei giorni di riposo, sino a saldo zero del debito e senza limite;
- lavoro nei giorni festivi entro il limite massimo di una festività ogni quattro.

Le compensazioni avverranno alla pari perché sono state già liquidate nel mese dell'intensificazione le maggiorazioni conseguenti alla collocazione temporale della stessa.

I regimi d'intensificazione e rarefazione previsti per la Banca delle Ore sono "continui" e, pertanto, il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1° gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione, sia per dimissioni che licenziamento, il saldo positivo della Banca delle Ore sarà accreditato con le competenze di chiusura del rapporto, mentre quello negativo sarà addebitato fino a concorrenza, potendo compensare qualsiasi voce a credito del Lavoratore, ivi compreso il T.F.R., del quale la rarefazione retribuita deve considerarsi anticipazione, avendo anch'essa valore previdenziale. L'accredito del saldo positivo della Banca delle Ore, effettuato al momento di chiusura del rapporto, comporterà l'ulteriore maggiorazione fissa del 15% (quindici per cento).

Inoltre, il Lavoratore, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R. (vedi art. 134), potrà richiedere, per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, la liquidazione del saldo positivo della Banca delle Ore. Anche in tal caso, il saldo dovrà essere retribuito con l'ulteriore maggiorazione del 15%.

Agli effetti normativi le ore d'intensificazione si considerano in ogni caso ore di lavoro ordinarie con composizione multi periodale dell'orario, per le quali spettano le maggiorazioni previste, in funzione dell'onerosità della loro collocazione temporale.

Il lavoro straordinario potrà, quindi, essere svolto nei limiti contrattualmente previsti, anche in eccedenza all'intensificazione del lavoro effettuata con ricorso alla Banca delle Ore di cui al presente articolo, con i soli limiti complessivi previsti dall'art. 106.

Nel caso di lavoro a tempo parziale, i limiti e i benefici di cui sopra, saranno proporzionati pro quota, salvo che per le percentuali di maggiorazione.

B. Maggiorazioni per le intensificazioni d'orario con accredito nella Banca delle Ore

Le maggiorazioni per le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, conformi alla successiva Tabella, sono calcolate sulla **R.O.N.** e non concorrono a formare la base di calcolo delle retribuzioni differite e del T.F.R., essendo esse già comprensive delle relative quote.

Tab. 3): Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell'orario di lavoro *

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese in Spezzato**		
		Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
A	Entro le 10 ore giornaliere e le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	5%	8%	5%	8%	11%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziale, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	13%	15%
D	Accredito del saldo positivo della Banca delle Ore (in caso di cessazione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipazione del T.F.R.)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

** Tempo minimo retribuito di due ore, oltre il rimborso delle spese.

A. Modi d'attivazione delle Intensificazioni o delle Rarefazioni

Il Datore di lavoro, di diritto, potrà attivare la Banca delle Ore, previa comunicazione informativa alla R.S.A./R.S.T. indicante i motivi della necessità dell'intensificazione o della rarefazione e la loro presunta distribuzione settimanale, mensile o plurimensili.

Le rarefazioni a compensazione dei saldi attivi della Banca delle Ore, per il 50% saranno concordate collettivamente tra Datore di lavoro e R.S.A./R.S.T., in funzione delle inderogabili esigenze di servizio, fermo restando il rispetto del preavviso ai Lavoratori di almeno 2 settimane. Per il restante 50%, saranno utilizzate dal Lavoratore quali riposi individuali, con la stessa disciplina prevista per i riposi compensativi dello straordinario, di cui all'art. 167.

B. Obbligatorietà delle intensificazioni

Per il potere/dovere di organizzare il lavoro, la produzione, le aperture e l'impresa in genere, la Banca delle Ore è un diritto esercitabile dal Datore.

Di conseguenza, per il dovere di collaborazione, l'effettuazione dell'intensificazione entro il limite di 12 ore complessive giornaliere e 56 ore settimanali di effettivo lavoro (*ordinario + straordinario + intensificazioni*), richiesta con il preavviso di almeno 4 giorni lavorativi, è obbligatoria per il Lavoratore, salvo i casi di forza maggiore, impossibilità sopravvenuta o proporzionato e documentato impedimento.

Pertanto, in caso d'ingiustificato rifiuto ad effettuare l'intensificazione richiesta entro i limiti e nel rispetto delle condizioni che precedono, il Lavoratore sarà passibile di sanzione disciplinare per "mancata collaborazione".

C. Banca delle Ore e assenze

Il Lavoratore, in caso di programmata intensificazione o rarefazione collettiva, dovrà comunicare tempestivamente l'eventuale assenza, con gli stessi criteri e oneri previsti per il lavoro ordinario. L'assenza all'intensificazione, in ogni caso, non darà titolo all'accredito delle corrispondenti maggiorazioni e ore svolte collettivamente nel conto individuale della Banca delle Ore e sarà neutra ai fini delle indennità INPS/INAIL,

poiché quota di retribuzione non dovuta. La conseguente rarefazione, essendo collettiva, sarà effettuata anche dal Lavoratore assente all'atto dell'intensificazione. Non avendo egli maturato le ore corrispondenti, la rarefazione dal saldo zero della Banca delle Ore assumerà la configurazione di "*Rarefazione non retribuita*". Il Lavoratore potrà richiedere la retribuzione della "*Rarefazione non retribuita*" con l'utilizzo del saldo positivo dei riposi individuali di lavoro straordinario precedentemente effettuato.

D. Contrattazione di Secondo livello

Le Parti aziendali tramite la Contrattazione di secondo livello, ogniqualvolta vi siano problemi ricorrenti, imputabili a cause esterne all'impresa, che determinano l'esigenza di intensificazioni o rarefazioni solo in alcuni settori, reparti o uffici, potranno concordare l'utilizzo settoriale della Banca delle Ore, quale strumento sostitutivo di altri regimi applicati alla generalità dei lavoratori nei momenti di crisi (quali, ad esempio, sospensione dal lavoro con ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ecc.).

Art. 167 - Solidarietà: Cessione dei Riposi e del saldo individuale della Banca delle Ore

L'articolo 24 del D. Lgs. 151/2015 prevede che i saldi positivi delle ferie eccedenti le 160 ore annuali e dei permessi, possano essere ceduti a titolo gratuito ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, che svolgano mansioni di pari livello e categoria, al fine di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, hanno bisogno di assistenza e cure costanti da parte dei genitori. Al fine di permettere l'effettivo esercizio della solidarietà prevista dal citato articolo 24, le Parti concordano che, possano essere ceduti alle stesse condizioni previste dalla Legge anche i riposi compensativi individuali dello straordinario e la quota individuale del Saldo positivo della Banca delle Ore (50% delle ore accreditate), fermo restando che tale cessione non modificherà la qualificazione di riposo compensativo.

La Contrattazione di Secondo Livello, in considerazione della concreta situazione di bisogno del Lavoratore, delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze di salvaguardia potrà, con motivate ragioni, integrare la disciplina di solidarietà di cui sopra.

Art. 168 - Lavoro a turni: maggiorazioni

Ferme restando le maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario con riposi compensativo e Banca delle Ore di cui ai precedenti articoli, sono previste le seguenti maggiorazioni della **R.O.N.** correlate alla particolare configurazione dell'orario ordinario di lavoro.

Nota applicativa sulle maggiorazioni orarie

1. Le maggiorazioni orarie di cui al presente Titolo si calcolano sulla **R.O.N.** del Lavoratore e saranno riconosciute nel mese di competenza.
2. In caso di assenza, a qualsiasi causa dovuta, le maggiorazioni di cui alle precedenti Tabelle non saranno spettanti.
3. Le maggiorazioni concorrono a formare la **Retribuzione Mensile di Fatto** del Lavoratore dovuta nel mese di competenza e già comprendono le quote retributive per ferie, tredicesima nonché la quota per T.F.R. Pertanto, esse sono ininfluenti nel calcolo dei predetti istituti contrattuali.
4. Il lavoro straordinario, straordinario con riposo compensativo e le intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, svolto dai lavoratori turnisti, sarà retribuito con le maggiorazioni previste nei rispettivi articoli, valide anche per i lavoratori giornalieri.

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO - REPERIBILITA'

Premessa sulla modificabilità della presente disciplina

Nel presente Titolo, tenuto conto della possibilità che il presente Contratto sia applicato anche in Aziende di ridotte dimensioni, ove la Contrattazione di secondo livello potrebbe essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo analitico le condizioni contrattuali per il trasferimento, la trasferta, il distacco, la reperibilità e la pronta disponibilità. Non è però inibito alla Contrattazione di Secondo livello di modificare i singoli aspetti normativi disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni attente alla situazione aziendale, al servizio richiesto e prestato ed al complesso degli istituti e benefici da garantire al Lavoratore.

Per quanto precede, la disciplina contrattuale del presente Titolo è esplicitamente cedevole rispetto a quella di prossimità. Resta inteso che, ogniquale volta la disciplina di secondo livello fosse peggiorativa di quella contrattuale, per essere obbligatoria per tutti i lavoratori (anche non iscritti al Sindacato), essa dovrà essere approvata mediante Referendum Aziendale.

Art. 169 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando

Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ogniquale volta il Lavoratore sia tenuto a prestare l'opera in luoghi diversi dalla sede contrattuale di lavoro. Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, altrimenti in esubero in una determinata sede.

Art. 170 – Trasferimento

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, richiederà normalmente il consenso del Lavoratore.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell'interessato. Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di *sanzione disciplinare atipica*.

Il trasferimento prevede un preavviso normale di 2 (Due) mesi e dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 (sei) settimane;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;

5. nel caso di Lavoratore con famigliari a carico, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 40% (quaranta per cento) della diaria per il tempo spettante.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento ricevuto.

Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (*anche per i suoi familiari*).

In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 171 – Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 65 (sessantacinque) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa Diaria giornaliera.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato ed al ristoro d'altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00 (Euro quindici/00); esenti da imposizione contributiva e fiscale;
- b) la Diaria giornaliera, di cui alla successiva Tabella 1), avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria), sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della **R.O.N.** L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.

Tabella 1) Diaria giornaliera

Livello	Diaria giornaliera
A	26,00
B	23,00
C	20,00
D	18,00
E	16,00

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno il rimborso dei costi proporzionali (quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.

L'Azienda potrà sostituire la Diaria giornaliera di cui alla precedente lettera b) con un'Indennità di trasferta che ristora il Lavoratore delle spese di vitto e di alloggio sostenute. Tale Indennità, nei limiti di € 43,00 giornalieri per l'Italia e a norma di Legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore avranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.

Art. 172 – Trasfertisti

Si definiscono “trasfertisti” i dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, quando sono contestualmente presenti le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede abituale di lavoro;
- b) lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente. (Si considera “continua mobilità” e, quindi, “Lavoratore trasfertista” quando egli presta effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 60% del tempo lavorabile nel mese);
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuiti senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

A tali Lavoratori, indipendentemente dal fatto che essi si siano effettivamente recati in trasferta, sarà riconosciuta una “Diaria Trasfertisti”, per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella 2. Tale Diaria sarà soggetta per il 50% al prelievo contributivo e fiscale.

Tab. 2) “Diaria Trasfertisti” in euro

Livello	Diaria Trasfertisti
A	14,10
B	12,80
C	11,70
D	10,80
E	10,00

Resta inteso che tale Diaria sarà riconosciuta al Lavoratore Trasfertista (produttori, autisti ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate nei limiti della normalità o aziendali definiti.

In caso di tempo parziale, la Diaria Trasfertisti dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Inoltre, al Lavoratore Trasfertista che presta la sua opera fuori sede sarà riconosciuto, alle medesime condizioni, l'eventuale rimborso spese non documentabili dichiarate di cui al punto a) dell'art. 176.

Ai Trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto e sia stato analiticamente

documentato.

Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare la condizione di “trasfertista” cesserà, temporaneamente o definitivamente, anche la relativa indennità.

Art. 173 – Distacco

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

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili, particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda.

In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la **P.B.N.C.M.** del livello d'inquadramento professionale in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 116 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, ogniqualvolta esso comporti, di fatto, un *trasferimento* presso un'unità produttiva sita a più di 65 (sessantacinque) chilometri da quella in cui il Lavoratore aveva la sede abituale di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 174 – Reperibilità

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro imprevedute, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e

contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicinare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicurati sempre la raggiungibilità.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, né darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità, potendo così usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai seguenti valori in euro di cui alla Tabella 3).

Tab. 3): Indennità di Reperibilità

Livello	16 ore di reperibilità in Giorno feriale	24 ore di reperibilità in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore di reperibilità in Giorno di Riposo Settimanale	24 ore di Reperibilità in Giorno di Riposo Settimanale
A	€ 8,99	€ 11,48	€ 11,48	€ 22,96
B	€ 7,32	€ 10,49	€ 10,49	€ 20,98
C	€ 6,66	€ 9,49	€ 9,49	€ 18,98
D	€ 5,19	€ 7,79	€ 7,79	€ 15,58
E	€ 4,66	€ 6,99	€ 6,99	€ 13,98

Il trattamento di reperibilità è dovuto per il periodo nel quale il lavoratore, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, è a disposizione per effettuare tempestivamente un pronto intervento in caso di chiamata da parte dell'Azienda o, nei casi previsti, di un Cliente. Le ore di viaggio, necessario a raggiungere il luogo dell'intervento e di rientro, saranno retribuite con la Retribuzione Oraria Normale.

Nel caso in cui non sia utilizzato il mezzo aziendale e il lavoratore in reperibilità utilizzi mezzi pubblici di trasporto, ovvero sia autorizzato all'uso di un proprio mezzo per raggiungere il luogo dell'intervento, le spese di viaggio saranno analiticamente rimborsate secondo le previsioni ex art. 176.

Le ore d'intervento effettuato in Reperibilità, ivi comprese quelle c.d. "da remoto", rientrano nel computo dell'orario di lavoro straordinario, salvo il riconoscimento, previo accordo tra Azienda e Lavoratore, di riposi compensativi. Esso sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente CCNL per il lavoro straordinario con riposo compensativo o lavoro straordinario diurno, pomeridiano.

Nel regime di reperibilità sono ammesse le deroghe al riposo giornaliero, con il limite complessivo annuale di 24 (ventiquattro) giorni lavorativi, salvo diverso Accordo di secondo livello.

Il tempo di reperibilità può coincidere con il tempo di riposo giornaliero e/o settimanale, qualificando così l'eventuale lavoro effettuato.

Il lavoratore in Reperibilità, impossibilitato all'intervento, ha l'onere di provare tempestivamente all'Azienda l'impedimento sopravvenuto.

Tale impossibilità all'intervento, quando sia connessa alla sfera privata del lavoratore e impedisca l'esecuzione degli interventi, ancorché giustificata, non determinerà il diritto alla relativa Indennità di Reperibilità.

Art. 175 - Pronta Disponibilità

Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato o complessità dell'intervento che richieda, eccezionalmente, due interventisti).

Art. 176 - Rimborso spese documentabili

Negli interventi effettuati in reperibilità o in pronta disponibilità, la sede di lavoro in senso stretto coincide con il luogo ove il lavoratore si trova all'atto della chiamata. Pertanto si stabilisce che, a fronte di una chiamata da parte dell'Azienda o del Cliente seguita da intervento effettuato al di fuori del comune di residenza, in aggiunta

alle Indennità di reperibilità o di pronta disponibilità, sia riconosciuto il rimborso spese analiticamente indicate o l'eventuale Indennità di Trasferta.

IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti rilevano che sono intervenuti grandi miglioramenti nella gestione aziendale della sicurezza e dell'igiene del lavoro, nell'ergonomia e nella configurazione d'ambienti gradevoli. Allo stesso tempo, rilevano la presenza di non conformità, principalmente correlate a mancata conoscenza delle norme di Legge e di buona tecnica. Per tale motivo, hanno concordato di riassumere i principali obblighi legislativi in materia, fermo restando che la compiuta estensione degli stessi esige un confronto legislativo e tecnico attuabile solo con l'incarico a un RSPP interno o esterno all'Azienda.

Art. 177 - Igiene e sicurezza sul lavoro: misure generali di tutela

L'art. 15, D. Lgs. n. 81/2008 indica le norme generali di prevenzione e protezione, qui sintetizzate:

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

Le misure relative alla sicurezza, all'igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare

oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 178 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Datore

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

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

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

Il Datore di lavoro e il Dirigente devono:

- a) nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei Dispositivi di Protezione Individuale (cd. *D.P.I.*);
- e) limitare l'accesso alle zone a grave rischio solo ai lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle disposizioni aziendali sulla sicurezza;
- g) inviare i lavoratori alla visita medica dal Medico Competente, entro le scadenze previste;
- h) nei casi di sorveglianza sanitaria, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- i) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- j) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- k) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persista un pericolo grave e immediato;
- m) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n) consegnare tempestivamente al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza copia del Documento di valutazione dei rischi;
- o) elaborare il Documento unico di valutazione dei rischi in caso di appalti;
- p) comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, gli infortuni avvenuti sul lavoro;
- q) consultare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi richiesti;

- r) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato;
- s) in caso di appalto/subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, esposta e visibile;
- t) nelle unità produttive con più di 15 (quindici) lavoratori, convocare almeno una volta all'anno la riunione periodica dei soggetti della sicurezza aziendale (art. 35 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- u) aggiornare le misure di prevenzione;
- v) comunicare in via telematica all'INAIL, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- w) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Art. 179 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità civile

L'inosservanza dell'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. costituisce un inadempimento contrattuale e determina l'obbligo al risarcimento del danno, ogniqualvolta esista un nesso di causalità tra l'evento dannoso e la cautela omessa.

Art. 180 - Igiene e sicurezza sul lavoro: inosservanza delle norme antinfortunistiche e responsabilità penale

- a) La mancata osservanza delle norme sull'igiene e la sicurezza integra gli estremi di reato ogniqualvolta si configuri la fattispecie prevista da:
- b) art. 437, codice penale: "Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro";
- c) art. 451, codice penale: "Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro";
- d) art. 589, comma 2, codice penale: "Omicidio colposo";
- e) art. 590, comma 3, codice penale: "Lesioni personali colpose";
- f) art. 68, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente";
- g) art. 87, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni a carico del datore di lavoro, del dirigente, del noleggiatore e del concedente in uso";
- h) art. 159, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni per i datori di lavoro e i dirigenti";
- i) art. 165, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";
- j) art. 170, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";
- k) art. 178, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";
- l) art. 219, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente";
- m) art. 262, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente";
- n) art. 282, D. Lgs. 81/2008 "Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente".

Art. 181 - Igiene e sicurezza sul lavoro: delega di funzioni

L'art. 16 del D. Lgs. n. 81/2008 introduce la disciplina legislativa della delega per le funzioni previste all'art. 196 del CCNL (con esclusione di quelle previste ai punti a) e b) del medesimo articolo). Il datore di lavoro può delegare, con atto scritto avente data certa, alcuni suoi obblighi o funzioni, però senza con ciò far venire meno l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni a lui trasferite. Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità. Come precedentemente riportato (punti a) e b) dell'art. 196), non sono delegabili:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del Documento di valutazione (art. 28 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.);
- b) la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (art. 17 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Art. 182 - Igiene e sicurezza sul lavoro: assenza del Documento di Valutazione dei Rischi

In assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, anche detto solo "D.V.R.", di cui all'art. 28 del medesimo D. Lgs. 81/2008, oltre alle sanzioni penali previste, il Datore di lavoro non potrà partecipare alle gare di appalto e stipulare i seguenti contratti di lavoro:

- Lavoro a Tempo Determinato;
- Lavoro Intermittente;
- Lavoro in Somministrazione;
- Lavoro in Apprendistato.

Art. 183 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sintesi degli obblighi del Lavoratore.

Ogni lavoratore deve:

- a) prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, D. Lgs. n. 81/2008);
- b) contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- c) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- d) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i Dispositivi di sicurezza;
- e) utilizzare in modo appropriato i Dispositivi di Protezione messi a disposizione dal Datore;
- f) segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei Dispositivi di cui sopra, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e, fatto salvo l'obbligo di cui al successivo punto, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i Dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari.

Art. 184 - Igiene e sicurezza sul lavoro: diritti del Lavoratore

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

I Lavoratori hanno diritto di ottenere dall'Azienda la formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D. Lgs 81/2008 s.m.i.

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

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

Art. 185 - Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza

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

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37 del medesimo Decreto Legislativo;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35, D. Lgs. 81/2008;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

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

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

Le elezioni dovranno avere luogo durante l'orario di lavoro e senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, dei beni e degli impianti e in modo da garantire quanto essenziale all'attività lavorativa.

Prima dell'elezione, i lavoratori nomineranno al loro interno il Segretario, che provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal Segretario al Datore di lavoro.

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

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile.

Ai sensi del 7° comma dell'art. 47 del D. Lgs. 81/2008, il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza è di un Rappresentante nelle aziende sino a 200 lavoratori. Nel caso di dimissioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.

Art. 186 - Permessi e Formazione del RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione, nelle Aziende fino a 10 dipendenti, di 16 ore di permesso retribuito annuo, mentre nelle Aziende con oltre 10 dipendenti, di 24 ore di permesso retribuito annuo.

Resta inteso che, in caso di necessità o emergenze o, se richiesto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà disporre dell'ulteriore tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, salvo il coordinamento con le altre figure competenti incaricate alla Sicurezza, con diritto a percepire la normale retribuzione.

La formazione del R.L.S. dovrà essere conforme alle previsioni di cui all'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016.

I costi per la formazione del R.L.S., e dei relativi aggiornamenti, saranno posti interamente a carico del Datore di lavoro.

Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità

e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici che, in sintesi, si riportano di seguito.

Requisiti e Specifiche di carattere organizzativo Il soggetto formatore del corso dovrà:

- a) essere soggetto previsto al punto 2 (“Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento”) dell’Allegato A dell’Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016;
- b) essere dotato di ambienti (sede) e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e- learning, della piattaforma tecnologia e del monitoraggio continuo del processo (LMS - Learning Management System);
- c) garantire la disponibilità dei profili di competenze per la gestione didattica e tecnica della formazione e-learning, quali: responsabile/coordinatore scientifico del corso, mentor/tutor di contenuto, tutor di processo, personale tecnico per la gestione e manutenzione della piattaforma (sviluppatore della piattaforma);
- d) garantire la disponibilità di un’interfaccia di comunicazione con l’utente, in modo da assicurare costantemente l’assistenza, l’interazione, l’usabilità e l’accessibilità (help tecnico e didattico).

Requisiti e Specifiche di carattere tecnico

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- a) lo svolgimento e il comportamento delle attività didattiche di ciascun ente;
- b) la partecipazione attiva del discente;
- c) la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento al sistema e la durata;
- d) la tracciabilità dell’utilizzo anche delle singole unità didattiche strutturate in Learning Objects (LO);
- e) la regolarità e la progressività di utilizzo del sistema da parte dell’utente;
- f) le modalità e il superamento delle valutazioni di apprendimento intermedie e finali, realizzabili anche in modalità e-learning.

Requisiti e Specifiche di carattere didattico

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti, quali:

- a) conformità, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;
- b) coerenza, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;
- c) pertinenza, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) efficacia, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario

della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

Con riferimento alle previsioni di cui all'allegato V del citato Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, le Parti individuano nella forma del colloquio e/o del test una valida modalità di valutazione della formazione del R.L.S. Per tutto quanto non precisato, si rinvia alla normativa legale vigente in materia.

Art. 187 - Igiene e sicurezza sul lavoro: poteri di controllo e promozione dei lavoratori

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

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

Art. 188 - Igiene e sicurezza sul lavoro: sanzioni

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

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

Art. 189 - Igiene e sicurezza sul lavoro: Asseverazione

L'Organismo Paritetico Nazionale – Ente Bilaterale Sicurezza, attraverso apposite Convenzioni con Società in possesso dei requisiti legali previsti, svolgerà le attività di asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'art. 30 del D. Lgs 81/2008 e s.m.i.

In seguito a positiva verifica dell'Organo Tecnico, Ente Bilaterale Sicurezza rilascia all'Azienda che stipula il contratto di asseverazione, il relativo Attestato, con conseguente esonero della responsabilità amministrativa da parte della Società.

Per maggiori informazioni ed eventuali richieste di attivazione, si rinvia al sito dell'Ente Bilaterale. L'Organismo Paritetico Nazionale Confederale potrà delegare gli Organismi Paritetici Territoriali al rilascio delle asseverazioni sulla base di apposito regolamento.

CODICE DISCIPLINARE: DIRITTI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 190 - Diritti del Lavoratore: rispetto della persona

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, sull'orientamento sessuale, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesiva della dignità personale. Convengono, quindi, anche di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerate come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione

sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

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 particolarissima attenzione agli eventuali lavoratori minori d'età.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale Ente Bilaterale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle Parti firmatarie il presente CCNL per prevenire tali situazioni.

Art. 191 - Diritti del Lavoratore: corresponsione della retribuzione

Il Lavoratore ha diritto di ricevere alle normali scadenze il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensilmente prestato. Tali scadenze dovranno essere comprese entro 16 (sedici) giorni successivi al termine del mese cui le retribuzioni stesse si riferiscono. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincida con un giorno di riposo o festivo, potrà essere anticipata o di diritto spostata al successivo primo giorno lavorativo.

È facoltà dell'Azienda corrispondere la retribuzione mediante assegno (*circolare, assegno bancario*) o bonifico, purché con valuta effettivamente disponibile alla data pattuita per il pagamento delle competenze. I ritardi di valuta nei bonifici saranno trattati come i ritardi nella corresponsione della retribuzione.

Art. 192 - Diritti del Lavoratore: decadenza e prescrizioni

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione deve essere presentato dal Lavoratore in forza, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi dalla consegna del Prospetto Paga e, comunque, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Al fine di garantire il corretto esercizio da parte del Lavoratore dei suoi diritti contrattuali e legali, si ricorda che nel rapporto di lavoro sono presenti molti termini di decadenza e/o di prescrizione quali, ad esempio, in materia di crediti di lavoro, di T.F.R., di licenziamenti e impugnazioni dei contratti, di omissioni contributive ecc.

Pertanto, in caso di interesse specifico, le Parti in epigrafe invitano il Lavoratore ad una verifica attenta dei propri diritti nel rispetto di tali termini, anche mediante l'assistenza dell'Organizzazione Sindacale sottoscrittrice il presente CCNL o del Patronato di riferimento ENCAL - INPAL.

Art. 193 - Diritti del Lavoratore: potere gerarchico

L'Azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è 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.

Art. 194 - Diritti del Lavoratore: correttezza ed educazione

In armonia con la dignità del lavoratore, il Datore di lavoro e i suoi Preposti impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Dovranno essere perciò evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona

cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Art. 195 - Diritti del Lavoratore: tutela Assicurativa e Previdenziale di Legge e Tutele Integrative

L'Azienda dovrà versare i premi e le contribuzioni obbligatorie INAIL e INPS previste dalla Legge (artt. 2114 e 2115 del c.c.) e, con l'attivazione della relativa copertura assicurativa da parte dell'Ente Bilaterale, dovrà mantenere attiva l'assicurazione che riconosca le indennità a seguito di invalidità e il contributo economico in caso di decesso del Lavoratore a qualsiasi causa dovuto.

L'Azienda dovrà quindi esigere le quote dovute dal Lavoratore e versare regolarmente le contribuzioni previste all'Ente Bilaterale per il funzionamento del sistema contrattuale, per l'Assistenza sanitaria integrativa e per l'Assicurazione sulla vita.

Inoltre, per effetto dell'art. 171 che precede, il Lavoratore avrà diritto di cedere, in tutto o in parte, il saldo positivo della Banca delle Ore o dei permessi retribuiti o le ferie maturate eccedenti le 160 ore, ai lavoratori dipendenti dello stesso datore 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.

Art. 196 - Diritti del Lavoratore: Visite mediche preventive e periodiche

Il Datore di Lavoro, a fronte dei rischi individuati nel D.V.R., ai fini della tutela dei lavoratori indicati dal Medico Competente, provvederà a sottoporli alle previste visite mediche preventive e periodiche.

CODICE DISCIPLINARE: DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 197 - Doveri del Lavoratore: diligenza

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, nell'interesse aziendale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli deve osservare le disposizioni del presente CCNL, avere cura dei locali e di tutto quanto a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

Il Lavoratore non deve presentarsi al lavoro sotto l'effetto di sostanze eccitanti, psicotrope, stupefacenti o alcoliche e non può assumere tali sostanze (birra compresa) durante il lavoro.

È vietato fumare in tutti i luoghi di lavoro, così come utilizzare durante il lavoro, salvo il caso di emergenze familiari o personali, propri apparecchi elettronici quali: cellulare, tablet, iPod e simili.

Art. 198 - Doveri del Lavoratore: fedeltà

Il prestatore di lavoro non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione o ai metodi di produzione, commercializzazione o servizio, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Salvo che sia diversamente disposto dall'organizzazione del lavoro, il Lavoratore non può acquisire elenchi di clienti/fornitori, fatturato, ecc., né di utilizzarli per proprio o altrui conto.

Tale obbligo permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 199 - Doveri del Lavoratore: collaborazione

Il Lavoratore:

- a. deve prestare la sua opera con specifica collaborazione prevenendo e risolvendo, per quanto di sua competenza, le difficoltà e i problemi sul lavoro;
- b. deve osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro nel rispetto del potere organizzativo, disciplinare e degli usi aziendali, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. deve collaborare con i colleghi e con i superiori per concorrere a garantire, per quanto gli è possibile, i risultati positivi dell'attività;
- d. ha l'obbligo di ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali aziendali, accusandone ricevuta;
- e. per il dovere di collaborazione, il Lavoratore non può rifiutarsi di svolgere il lavoro straordinario o i regimi di flessibilità richiesti dall'Azienda per ragioni obiettive, salvo casi documentati di forza maggiore.

Art. 200 - Doveri del Lavoratore: riservatezza

Il Lavoratore deve osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere notizie riguardanti tecniche di lavoro, strategie di mercato, ecc.

Art. 201 - Doveri del Lavoratore: correttezza

Il Lavoratore deve astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Impresa; deve astenersi da azioni che siano in contrasto con l'obbligo di correttezza e riservatezza; deve utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti del Datore di lavoro e astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza autorizzazione scritta dell'Azienda.

Art. 202 - Doveri del Lavoratore: educazione

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca educazione. Il lavoratore ha il dovere di presentarsi al lavoro con vestiario ordinato e pulito e di usare modi cortesi nei riguardi dei colleghi, della clientela e dei terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda.

Art. 203 - Doveri del Lavoratore: rispetto dell'orario di lavoro

Il Lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni non autorizzate ai cartellini marcatempo o alle altre metodologie di rilevazione delle ore lavorate; di ritirare cartellini, badge o medaglie di un altro lavoratore o di tentare, in qualsiasi modo, di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo dei tempi di lavoro.

Il Lavoratore che non avrà fatto la regolare timbratura del cartellino marcatempo o di altra procedura di rilevazione della presenza, sarà considerato "*ritardatario*" e, quando non potrà far constatare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro, sarà considerato "*assente*". Il Lavoratore dovrà evitare di accedere ai locali aziendali e di trattenervisi al di fuori dell'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con preventiva autorizzazione.

Art. 204 - Doveri del Lavoratore: Sorveglianza Sanitaria

Qualora vi sia l'obbligo di Sorveglianza Sanitaria, il Lavoratore non potrà rifiutare di sottoporsi alle visite mediche preventive e periodiche e agli accertamenti sanitari disposti dal Medico Competente (art. 41 D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di ricevere l'informazione e la formazione prevista dagli artt. 37 e 38 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 205 - Doveri del Lavoratore: giustificazione assenze

Le assenze, salvo il caso di provato impedimento, devono essere normalmente giustificate prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà, devono essere comunicate, comunque, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa.

In caso di mancata comunicazione e della prova dell'impedimento, l'assenza sarà considerata a tutti gli effetti ingiustificata, con diritto dell'Azienda ad instaurare un procedimento disciplinare (art. 256 del CCNL).

Inoltre, indipendentemente dall'attivazione di tale procedimento disciplinare, il Lavoratore per la durata dell'assenza ingiustificata, perderà il diritto alla retribuzione diretta, differita e alla corrispondente quota del T.F.R.

Per effetto di quanto precede, il Datore di lavoro, nel mese di competenza, tratterà le quote orarie corrispondenti all'assenza ingiustificata, incrementate del valore convenzionale del 24%, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.

Art. 206 - Doveri del Lavoratore: permessi

Il Lavoratore non può interrompere l'orario di lavoro, senza autorizzazione della Direzione.

Salvo le disposizioni di legge, a meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattienga nell'ambiente di lavoro in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può accedere agli ambienti di lavoro, se non è autorizzato dalla Direzione.

Art. 207 - Doveri del Lavoratore: entrata e uscita

Il ritardatario sarà ammesso al lavoro solo con preventivo permesso del proprio Responsabile. Al ritardatario, il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 (quindici) minuti o oltre 15 (quindici) e fino a 30 (trenta).

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio della sede di lavoro (negoziato, sede, cantiere, ufficio, ecc.).

Art. 208 - Doveri del Lavoratore: visite d'inventario e di controllo

Il Lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul Lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore non ha diritto d'introdurre in Azienda bagagli o effetti personali ingombranti, salvo che siano strettamente attinenti al suo lavoro o a sue personali e dimostrate necessità.

Art. 209 - Doveri del Lavoratore: indumenti e attrezzi di lavoro

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore d'indossare divise o indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda. Parimenti, sarà a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è, inoltre, tenuta a fornire i mezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione aziendale.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata dal Lavoratore, previa contestazione formale dell'addebito, darà all'Azienda il diritto di rivalersi sulle competenze dello stesso per il danno da essa subito.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

Art. 210 - Doveri del Lavoratore: divieti

Il Lavoratore non potrà prestare la propria opera presso Datori diversi da quello in cui è regolarmente assunto, salvo la concordata composizione del tempo pieno per i lavoratori a tempo parziale o, sempre previo accordo con l'Azienda, nel caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Nell'ambiente di lavoro non sono consentite: collette, raccolte di firme e vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge n. 300/1970.

Il mancato rispetto di tali divieti configura "*inadempimento contrattuale*", con diritto datoriale di attivare il procedimento disciplinare previsto all'art. 256 del CCNL.

Art. 211 - Doveri del Lavoratore: Potere Disciplinare

Il mancato rispetto dei doveri da parte del personale, comporta il diritto del Datore di contestare le infrazioni, sentire il Lavoratore a difesa e adottare gli eventuali provvedimenti disciplinari, in funzione della gravità delle infrazioni/mancanze, dell'eventuale recidiva (purché, a norma dell'art. 7, L. 300/1970, commessa entro i due anni successivi alla precedente sanzione) e delle circostanze concomitanti.

Lo scopo delle sanzioni disciplinari deve essere, per quanto possibile, "conservativo" per recuperare i corretti comportamenti e, per tale motivo, in generale esse dovranno essere progressive.

Per quanto precede, la recidiva assume particolare gravità, con conseguente aggravamento anche delle sanzioni specifiche.

Art. 212 - Patto di non concorrenza

Ove sia pattuita la limitazione dell'attività del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto, essa sarà regolata a norma dell'art. 2125 c.c.

Art. 213 - Norme Speciali

Oltre che al presente CCNL, i lavoratori, nell'ambito del rapporto di lavoro, dovranno uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei

diritti derivanti al Lavoratore dal presente Contratto e dagli altri Accordi vigenti.

Le norme disciplinari dovranno sempre essere portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione o con comunicazioni recanti data certa mediante sottoscrizione del destinatario.

CODICE DISCIPLINARE: ALTRI POTERI DEL DATORE DI LAVORO

(Da affiggere in luogo accessibile a tutti i Lavoratori)

Art. 214 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

A. Controlli c.d. "difensivi"

Come previsto dall'attuale art. 4 della Legge n. 300 del 1970, per la tutela del patrimonio aziendale o per la sicurezza del lavoro, potranno essere installati impianti audiovisivi o altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, esclusivamente previo Accordo collettivo stipulato tra Datore di lavoro e la RSA/RST o previa Autorizzazione della D.T.L. competente.

In assenza di Accordo collettivo o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, a fronte di eventuali impianti di controllo, saranno applicate le sanzioni penali previste dalla Legge.

B. Controllo da strumenti necessari per rendere la prestazione

Per l'installazione e/o l'impiego degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze o richiesti da esigenze organizzative o di servizio, non sarà necessario il preventivo Accordo o Autorizzazione.

L'utilizzo ai fini disciplinari delle informazioni raccolte mediante tali strumenti potrà, però, avvenire a condizione che sia stata data al lavoratore e alla RSA/RST adeguata informazione dei modi d'uso e di controllo. Le Aziende dovranno recepire la presente disciplina con apposita comunicazione interna, in modo da adattarla alle concrete esigenze di tutela dei Lavoratori e del servizio, anche in funzione dello sviluppo tecnologico presente presso l'impresa. In caso di utilizzo dei dati acquisiti senza preventiva informazione ai lavoratori, saranno applicabili le sanzioni, anche penali, previste dalla Legge.

C. Norme comuni

Le informazioni raccolte mediante gli impianti e gli strumenti di cui alle precedenti lettere A. e B. saranno utilizzabili anche a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (*motivi disciplinari, erogazione di premi, ecc.*), purché vi siano state le dovute informazioni, siano stati rispettati i principi di correttezza, pertinenza, non eccedenza del trattamento e non siano attuate forme di sorveglianza, anche solo potenzialmente, persecutorie, così come disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 215 - Potere Disciplinare

A. Contestazione disciplinare

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, sarà sempre necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto e dovrà contenere, oltre alla sommaria descrizione dei fatti disciplinarmente rilevanti, l'indicazione di tempo e di luogo dell'infrazione, precisando la norma contrattuale e/o legale che si presume essere stata violata.

Il Lavoratore avrà il diritto di presentare le proprie controdeduzioni o giustificazioni entro 5 (cinque) giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e, eventualmente, di chiedere di essere ascoltato dal Datore di

lavoro, anche facendosi assistere da un suo delegato. Tale richiesta dovrà essere tempestiva, in modo che l'incontro normalmente avvenga entro il termine a difesa di 5 (cinque) giorni lavorativi. In ogni caso, avendo la contestazione forma scritta, dovrà privilegiarsi la stessa forma anche per la giustificazione e la sola audizione, salvo proroga concordata, dovrà avvenire, a pena di decadenza, entro i termini contrattuali e legali predetti.

B. Integrazione alla contestazione disciplinare

Rispettando il medesimo iter previsto per la contestazione disciplinare (cfr. precedente punto A.), il Datore di lavoro potrà formulare un'integrazione alla contestazione disciplinare solo per fornire al Lavoratore precisazioni e chiarimenti sui fatti già formalmente contestati. Tale integrazione dev'essere motivata e ragionevole e deve limitarsi a presentare circostanze di dettaglio o prove inerenti i fatti già contestati che sono, nello stesso procedimento disciplinare, immodificabili. Tale integrazione alla contestazione disciplinare, quindi, non instaura un nuovo procedimento disciplinare e, pertanto, non dovrà incidere sul nucleo essenziale della precedente contestazione. Con essa, si sospendono i termini relativi alla prima contestazione e il Lavoratore avrà diritto alle giustificazioni, sempre entro il termine di giorni 5 (cinque) lavorativi, dalla ricezione dell'integrazione alla contestazione disciplinare originaria.

C. Provvedimenti (sanzioni) disciplinari

Concluso l'iter di contestazione di cui ai precedenti punti A. e B., il Datore di lavoro potrà comminare al Lavoratore un provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, entro 20 (venti) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni. Tale provvedimento dovrà essere comunicato al Lavoratore con raccomandata a mano o mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o tramite posta elettronica all'indirizzo preventivamente comunicato dal Lavoratore.

Il provvedimento disciplinare dovrà: essere proporzionato al fatto contestato, alla sua gravità, alle giustificazioni rese dal Lavoratore; tener conto dell'eventuale recidiva e, in genere, delle circostanze in cui l'infrazione si è realizzata.

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (che non necessita di preventiva contestazione);
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- 6) licenziamento disciplinare per "giusta causa".

Art. 216 - Sanzione: rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "*recidiva specifica*"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) non rispetta la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetta le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute (*esempio art.*

251);

- c) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l'orario di lavoro svolto;
- d) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile (art. 215);
- e) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Art. 217 - Sanzione: multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della **R.O.N.**), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all'Azienda, normalmente, da mancata diligenza.

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza;
- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Azienda;
- i) non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato, colleghi o terze persone;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato. Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza (art. 262).

Art. 218 - Sanzione: sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;
- e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. *Da 3 a 4 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni);*
- g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda;
- j) preli lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano (*cf. art. 251*);
- k) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), e) ed f) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 219 - Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 4 (quattro) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate suddivise in almeno due distinti episodi sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LVIII;
- c) commetta recidiva nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza alla propria Azienda o grave violazione del segreto d'ufficio;
- e) dichiari che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
- f) al di fuori dell'orario di lavoro svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni lavorative per conto proprio o altrui;
- g) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso nei confronti dell'Azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
- h) falsifichi le scritture contabili aziendali, senza trarne personale beneficio;
- i) senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio;

- j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danno potenziale all'Azienda;
- k) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;
- l) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- n) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocumento all'Azienda (più di un mese di retribuzione lorda);
- o) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore prenda opera in forma diversa dal lavoro subordinato;
- p) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda gravemente la figura morale;
- q) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisorie o la sicurezza del luogo di lavoro o l'incolumità del personale o dei Clienti o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- r) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti o studi o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
- s) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- t) sia plurirecidivo nella mancata o carente collaborazione;
- u) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Art. 220 - Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

È opportuno che l'Azienda, nei casi possibili, preferisca il licenziamento del lavoratore per "giustificato motivo soggettivo" piuttosto che il licenziamento per "giusta causa".

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
- b) svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c) sia recidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda;

- d) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per "*Affectionis vel benevolentiae causa*";
- e) simili stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio/malattia extraprofessionali;
- f) commetta nei confronti dell'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati;
- g) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio;
- h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave danno all'Azienda o al Cliente;
- i) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- j) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- k) abbia commesso comprovato comportamento di "mobbing", con pericolo di reiterazione;
- l) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- m) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- n) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita", con la relativa trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Inoltre, nel caso h) che precede, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 221 - Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del 10% (dieci per cento) della

Retribuzione Mensile di Fatto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spettante al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 222 - Recesso Aziendale

Fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012 e dai Decreti Attuativi della Legge Delega 183/2014, l'Azienda potrà recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato solo per "giusta causa" o per "giustificato motivo oggettivo" o "soggettivo".

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporta contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Può essere comminato per le fattispecie e i casi di cui all'art. 260 o nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbia già dato luogo a sospensione oppure in caso di plurirecidiva generica in violazioni che nell'ultimo biennio abbiano comportato anche la sanzione della sospensione.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di cinque lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario. Superati tali limiti, il Datore dovrà attivare la procedura di licenziamento collettivo).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dai Decreti Attuativi della Legge Delega n. 183/2014.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dall'art. 261 del presente CCNL. Risoluzione consensuale

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

La risoluzione consensuale dovrà essere presentata telematicamente, così come attualmente previsto per le "Dimissioni Volontarie" di cui al successivo articolo.

Qualora la risoluzione consensuale, in seguito a comunicazione dell'intenzione di procedere al licenziamento, sia così rubricata con Accordo intervenuto presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente o al fine d'evitare un trasferimento ad oltre 50 km dalla sede abituale di lavoro, il lavoratore, con la disciplina oggi vigente, ha il diritto di richiedere l'indennità di disoccupazione, attualmente detta "NASpI". Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni, reintrodotta dall'attuale legislazione, si rinvia all'art. 26 del D. Lgs. 151/2015.

Art. 223 - Recesso del Lavoratore

Dimissioni per giustificato oggettivo

Sono determinate da un grave inadempimento aziendale quali, ad esempio, un ritardo superiore a 30 (trenta) giorni nel corrispondere la retribuzione, senza che vi sia stato Accordo con la R.S.A. Il ritardo decorre dalla data in cui il pagamento doveva effettuarsi.

Il Lavoratore che recede per tale grave ritardo non concordato, non avrà l'obbligo di prestare il preavviso contrattuale.

Dimissioni per "giusta causa"

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione superiore a 90 (novanta) giorni, essendo tanto grave da non permettere la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, il Lavoratore potrà rassegnare le dimissioni per giusta causa senza dare alcun preavviso e, secondo la normativa vigente, con diritto alla NASPI. L'Azienda, salvo che dimostri l'infondatezza delle ragioni poste a supporto delle dimissioni, dovrà riconoscere al Lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso a lui spettante, come per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Inoltre, il Lavoratore ha diritto a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa nelle seguenti gravi fattispecie:

- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento da parte dell'Azienda dei contributi previdenziali;
- aver subito molestie sessuali e/o mobbing;
- in presenza di comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in pejus" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistono le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 del codice civile;
- in caso di sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG che, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, oltrepassi i 15 (quindici) giorni (*cf. art. 112 del CCNL*).

Dimissioni volontarie

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure telematiche indicate dall'art. 26 del D. Lgs. 151/2015 e trasmesse mediante i seguenti canali: direttamente dal lavoratore attraverso il portale dell'INPS o con l'assistenza dei Patronati o delle Organizzazioni Sindacali o dell'Ente Bilaterale.

Non è richiesto l'esperimento della procedura telematica nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. o all'art. 76 del D. Lgs. 276/2003 (Conciliazioni Sindacali, giudiziali o Commissioni di certificazione).

Per la disciplina dell'obbligo di convalida delle dimissioni nel caso di figlio minore di anni 3 (tre), si rinvia all'art. 55 del D. Lgs. 151/2001.

Art. 224 - Periodo di preavviso

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

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

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 annid'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 annid'anzianità</i>	<i>oltre a 10 annid'anzianità</i>
A e B	60 giorni	75 giorni	90 giorni
C	45 giorni	60 giorni	75 giorni
D	30 giorni	45 giorni	60 giorni
E	10 giorni	15 giorni	20 giorni

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

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 225 - Lavoratori provenienti da altro CCNL o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria

A. In caso di prima applicazione del presente CCNL a Lavoratori non Apprendisti, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, nel senso che con questo CCNL le loro mansioni sono inquadrate in un diverso livello, si dovranno rispettare i seguenti Criteri d'Allineamento Contrattuale, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi ad personam.

- 1) Inquadramento Contrattuale dei Lavoratori non Apprendisti: il Lavoratore dovrà essere nuovamente inquadrato secondo il livello professionale corrispondente all'effettive mansioni svolte presso l'Azienda e con riferimento alle Declaratorie, Profili ed Esemplificazioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL.

Quanto precede, per il diverso numero dei livelli eventualmente previsti dal CCNL di provenienza rispetto a quello di approdo, contenuto professionale delle rispettive Declaratorie e per la diversa Scala parametrica, normalmente, determinerà la mancata corrispondenza formale tra il preesistente livello d'inquadramento e il livello riconosciuto dall'applicazione del presente CCNL.

- 2) **Allineamento Retributivo: rispettando il criterio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non potrà determinare, per i Lavoratori già in forza, una Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) peggiorativa rispetto a quella precedentemente già riconosciuta.**

Pertanto, essa dovrà rimanere invariata, seppur distribuita in voci diverse, sempre fatte salve eventuali condizioni migliorative.

Tutto ciò premesso, ai fini dell'allineamento retributivo, dall'applicazione del presente CCNL, la nuova Retribuzione Annuale Lorda teorica del Lavoratore dovrà essere così composta:

- a) la P.B.N.C.M. e l'Elemento Perequativo Mensile Regionale previsti dal presente CCNL per il livello d'inquadramento del Lavoratore e per la Regione ove egli presta l'opera, entrambe dovute per 13 mensilità per ogni anno solare di servizio prestato;
- b) gli Aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore nel precedente CCNL, anch'essi dovuti per 13 mensilità per anno solare di servizio prestato, che non potranno essere assorbiti e la cui maturazione proseguirà con le eventuali nuove regole;
- c) in caso di mancata Contrattazione di Secondo livello, il **70%** (settanta per cento) della Nuova Indennità di Mancata Contrattazione, dovuta per 12 mensilità per anno solare di servizio prestato;
- d) da un eventuale importo aggiuntivo erogato a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza dell'importo lordo annuo precedentemente dovuto al Lavoratore.

Determinata la Retribuzione Annuale Lorda teorica, la retribuzione effettivamente dovuta al Lavoratore sarà mensilmente calcolata applicando le variabili giornaliere realizzate dal Lavoratore nel mese di riferimento (*quali, assenze a vario titolo, lavoro supplementare/straordinario, ferie, malattia ecc.*) sugli importi indicati nelle precedenti lettere, ad esclusione dell'Indennità di Mancata Contrattazione (vedi lettera c) che sarà effettivamente spettante in funzione della presenza al lavoro, così come previsto dal CCNL.

- 3) Allineamento Normativo: i benefici normativi del CCNL di provenienza, quando più favorevoli al Lavoratore, dovranno essere mantenuti *ad personam* fino alla scadenza del predetto CCNL.

Avvenuta la disdetta, dalla data di scadenza del CCNL di provenienza, al Lavoratore sarà integralmente applicata la parte normativa del presente CCNL.

È facoltà delle Parti aziendali concordare, all'atto del passaggio, l'immediata integrale applicazione della parte normativa del presente CCNL, riconoscendo al Lavoratore, con Accordo assistito ex art. 411 c.p.c., un'indennità sostitutiva "*Una Tantum*" che risarcisca anticipatamente la perdita delle eventuali più favorevoli condizioni normative pregresse.

- B.** In caso di prima applicazione del presente CCNL a Lavoratori Apprendisti, già assunti con altro CCNL, o per i quali è cambiata la Scala Classificatoria, si dovranno rispettare i seguenti Criteri d'Allineamento Contrattuale, ferma restando la possibilità per l'Azienda di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi *ad personam*.

- 1) Inquadramento Contrattuale Lavoratori Apprendisti: anche in tal caso è necessario effettuare un Allineamento della Classificazione Professionale del Lavoratore Apprendista, solo in funzione delle mansioni per le quali egli è in formazione, non essendo sufficiente una mera trasposizione numerica od ordinale. Pertanto, si dovranno individuare nelle Declaratorie, Profili ed Esemplicazioni del presente CCNL, le Conoscenze, Abilità, Autonomie, Competenze e Responsabilità richieste dalle mansioni espletande, per le quali l'Apprendista è "in formazione", individuando solo così il nuovo livello finale d'inquadramento.

Dovrà permanere invariato il contenuto professionale previsto dal CCNL di provenienza e quello del CCNL d'approdo, così come la durata del Contratto di Apprendistato Professionalizzante e il relativo Piano Formativo Individuale, ivi compreso l'assolvimento degli obblighi formativi del Datore.

Poiché l'obbligazione contrattuale procede, senza soluzione di continuità, ancorché con l'applicazione di diverso

CCNL, il periodo di apprendistato già decorso con il CCNL di provenienza concorrerà, a tutti gli effetti, al compiersi della durata originariamente prevista per il Contratto di Apprendistato.

- 2) Allineamento della Parte Normativa: *si applicheranno le disposizioni previste per i Lavoratori non Apprendisti (vedi lettera A. che precede).*
- 3) Allineamento Retributivo: considerato che, per analogia a norma di legge (*art. 2112 c.c.*) e per costante giurisprudenza, la retribuzione nel suo valore complessivo, a parità di lavoro, dovrà essere mantenuta, anche per il Lavoratore Apprendista, nell'ipotesi che i nuovi minimi contrattuali siano inferiori ai precedenti, egli avrà diritto ad un'integrazione, con apposita voce retributiva assorbibile, al fine di garantire l'invarianza complessiva della retribuzione acquisita e, cioè, di quella preesistente al passaggio contrattuale. I successivi sviluppi retributivi, ove non già esplicitamente fissati nel Contratto di assunzione, saranno regolati dal presente CCNL (detto *d'approdo*). Resta inteso che, qualora le prospettive retributive future fossero peggiorative rispetto alle previsioni del CCNL di provenienza, è data facoltà all'Apprendista di recedere dal Contratto, senza obbligo di preavviso. Tale diritto potrà essere esercitato entro 60 (sessanta) giorni dalla comunicazione, anche implicita (*cioè, per esempio, rilevabile dal cedolino paga*), di avvenuto cambiamento del CCNL applicato in Azienda.
- 4) Durata dei periodi di Apprendistato e incrementi retributivi: rispettati i criteri di cui ai precedenti punti 1), 2) e 3), il termine per il passaggio di livello, per effetto del superamento del primo periodo di apprendistato e i conseguenti incrementi della retribuzione da riconoscere all'Apprendista, quando già decorsi, saranno quelli previsti nel Contratto di assunzione e/o nel Piano Formativo Individuale. In altre parole, gli incrementi già esplicitamente definiti nel Contratto Individuale di assunzione dovranno essere comunque riconosciuti, mentre quelli conseguenti o correlati allo sviluppo delle vicende contrattuali del CCNL di provenienza, quando non già maturati al momento del passaggio di CCNL, NON saranno di diritto spettanti.

Viceversa, successivi incrementi della retribuzione previsti dal presente CCNL di approdo, quando subordinati al compiersi di un certo tempo di apprendistato, avranno decorrenza dalla data d'inizio del rapporto ed efficacia dalla data in cui si compie il termine, sempreché non siano già stati anticipati nel corso della vigenza del CCNL di provenienza. Sarà possibile effettuare eventuali assorbimenti, in tutti i casi contrattualmente e legalmente ammessi.

Le Parti concordano sull'importanza che l'Allineamento Contrattuale avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni del presente articolo e, al fine di garantirne la correttezza e la sostenibilità, consigliano di attivare il servizio di Allineamento presso la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione.

Allegato 1

ACCORDO SUL REGOLAMENTO PER REFERENDUM AZIENDALE

- **UNIONE DATORIALE** (*Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario*)
- **CONFLAP** (*Confederazione Italiana dei Lavoratori e Pensionati*)
- **FDP** (*Federazione Nazionale dei Liberi Professionisti*),
- **ASSOPAM Servizi e Terziario** (*Associazione Nazionale Agenti Finanziari*);

si sono incontrate per discutere, definire e sottoscrivere il presente Accordo che regola l'istituto del Referendum nelle Aziende che applicano un CCNL sottoscritto dalle Parti in epigrafe.

Premesso che:

- a) I CC.CC.NN.LL. sottoscritti tra le Parti in epigrafe prevedono che per rendere obbligatorio un Accordo sottoscritto tra R.S.A. e Azienda per tutti i lavoratori interessati, lo stesso debba essere confermato mediante Referendum Aziendale.
- b) Inoltre, tali CC.CC.NN.LL. prevedono anche la possibilità di concordare delle deroghe motivate e temporanee *in pejus* rispetto alla disciplina collettiva. Esse, per essere applicabili a tutti i dipendenti cui si riferiscono, dovranno essere approvate dai Lavoratori, sempre mediante Referendum Aziendale.
- c) Al fine di dare certezze sulle condizioni di concreta applicabilità del Referendum è, pertanto, necessario che le Parti definiscano le regole per l'esercizio del predetto istituto del "Referendum Aziendale".

Tutto ciò premesso, le Parti concordano la seguente disciplina in materia di Referendum Aziendale.

Articolo 1 - Parti promotrici e scopo del Referendum

1. In Azienda che applica un CCNL sottoscritto tra le Parti in epigrafe, al fine di rendere un Accordo aziendale obbligatoriamente applicabile a tutti i lavoratori cui si riferisce, lo stesso dovrà essere sottoposto a Referendum indetto dalla R.S.A. o dalla R.S.T. dell'ambito in cui l'accordo si applica.
2. Nel caso in cui il CCNL applicato in Azienda, sia sottoscritto tra le Parti in epigrafe e preveda anche deroghe *in peius* (c.d. "di prossimità") rispetto alla disciplina collettiva nazionale, per essere applicabile alla generalità dei lavoratori, la relativa bozza di accordo o proposta di una delle parti titolari del rapporto di lavoro, dovrà essere approvata mediante Referendum. In tal caso, promotore del Referendum potrà essere la R.S.A./R.S.T. o almeno un terzo dei lavoratori interessati all'applicazione dell'Accordo.
3. Pertanto, lo scopo del Referendum Aziendale sarà di porre all'approvazione della generalità dei lavoratori interessati un'intesa di secondo livello raggiunta tra R.S.A./R.S.T. e Azienda o una proposta di accordo di prossimità, formulata al fine di salvaguardare posti di lavoro o la continuità dell'azienda stessa, in modo che tale intesa, proposta o accordo, sia applicabile di diritto a tutti i lavoratori interessati.

Articolo 2 - Informazione sul Referendum (*prima assemblea*) ed Elezione del Comitato Elettorale

1. Prima delle attività referendarie di cui al successivo articolo, la R.S.A./R.S.T. dovrà convocare apposita assemblea sindacale, richiesta nei tempi e modi previsti dal CCNL applicato, ponendo all'Ordine del Giorno la presentazione dell'Accordo o Proposta che sarà oggetto di Referendum.

2. In tale assemblea, la R.S.A./R.S.T., anche mediante l'assistenza del Dirigente esterno del sindacato, illustrerà le modalità di svolgimento del Referendum (condizioni di validità, modi delle votazioni, maggioranze necessarie, garanzie formali, operazioni di spoglio e proclamazione dei risultati) e gli effetti del risultato, che sarà vincolante per tutti i lavoratori interessati.
3. La R.S.A./R.S.T. provvederà, quindi, a illustrare i termini generali della questione sottoposta a Referendum e il testo che sarà sottoposto a voto.
4. In tale assemblea di Lavoratori, in apposito spazio distinto, potrà partecipare anche il Datore di lavoro o un Delegato Aziendale, sempre allo scopo di illustrare gli obiettivi dell'accordo o della proposta da sottoporre a Referendum.
5. Al fine di garantire la regolarità delle operazioni di consultazione referendaria, si formerà il Comitato Elettorale composto, oltre che dalla R.S.A./R.S.T., anche da altri 2 lavoratori eletti dall'Assemblea per ciascun membro della R.S.A./R.S.T. Il Lavoratore che avrà ottenuto maggiori voti di preferenza sarà cooptato Presidente del Comitato Elettorale. Tale Comitato avrà i compiti di presiedere al corretto svolgimento della consultazione, di effettuare lo spoglio delle schede di voto e di proclamare i risultati del Referendum.
6. La R.S.A./R.S.T. redigerà il Verbale di Assemblea con la votazione degli eletti nel Comitato Elettorale e dei rispettivi voti ottenuti. I membri del Comitato sottoscriveranno il predetto Verbale, conservandone copia. L'originale sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T.

Articolo 3 - Indizione del Referendum (seconda assemblea)

1. Trascorsi almeno 5 giorni lavorativi dall'assemblea sindacale di cui al precedente articolo 2, la R.S.A./R.S.T. indirà, nei modi e forma consueti, per la richiesta di assemblea sindacale il "Referendum" fissandone, dopo aver sentito il Comitato Elettorale, la data e allegando o esponendo nella bacheca aziendale il testo che sarà posto ai voti.

Articolo 4 - Diritto di voto e Validità della Consultazione

1. Per il Referendum hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti destinatari delle intese oggetto del Referendum, indipendentemente dalla qualifica, tipologia o durata del loro rapporto (tempo pieno, parziale, determinato, apprendistato ecc.), ma purché siano in forza alla data d'indizione e alla data del Referendum.
2. Per la validità del Referendum è richiesta la partecipazione al voto della maggioranza assoluta degli aventi diritto.

Articolo 5 - Operazioni di Voto

1. Prima dell'apertura dei seggi, il Comitato Elettorale si assicura:
 - a) che sia stata formata la lista degli aventi diritto al voto, che sarà siglata e sottoscritta da tutti i Membri del Comitato;

- b) che la domanda posta nelle schede di voto individui in modo certo e univoco l'oggetto e il quesito referendario, seguito da due evidenti riquadri indicanti "SI" o "NO";
 - c) che siano state predisposte tante schede di voto quanti gli aventi diritto, più tre originali sottoscritti dal Comitato: uno per la R.S.A./R.S.T., uno per l'Azienda ed uno da allegare agli Atti del Referendum, conservati dal Presidente per conto del Comitato;
 - d) che le schede, conformi al modello predisposto dalle Parti, siano state siglate dai due componenti del Comitato Elettorale, incaricati dal Presidente e si presentino identicamente tutte piegate, in modo che l'esterno sia privo di qualsiasi indicazione, salvo una timbratura che qualifichi la scheda;
 - e) che siano stati preventivamente fissati e pubblicizzati i tempi di apertura e di chiusura della consultazione;
 - f) che siano state preventivamente concordate con tutte le Parti interessate le condizioni organizzative che rendano effettivo l'esercizio del diritto di voto a tutti i Lavoratori destinatari delle Intese che si sottopongono al Referendum;
 - g) che sia garantita la segretezza del voto.
2. Per l'identificazione dei lavoratori per l'esercizio del diritto di voto, ove non noti ad almeno due componenti del Comitato Elettorale, gli stessi dovranno esibire la tessera aziendale munita di fotografia e generalità o un valido documento di riconoscimento.
 3. La scheda di voto sarà consegnata all'avente diritto al momento dell'esercizio del voto, conspunta sull'elenco dei votanti.
 4. Il voto, a pena di nullità, dovrà essere espresso in condizioni di riservatezza.
 5. Il voto si esprimerà con una croce su uno solo dei due riquadri: "SI", per approvazione del quesito, "NO" per la sua bocciatura.
 6. Qualsiasi altra scritta o espressione di voto renderà nulla la scheda.
 7. Il Presidente del Comitato registrerà, con sottoscrizione e firma, nel Verbale del Referendum, il nome di tutti i lavoratori aventi diritto di voto, precisando quelli che hanno votato, gli astenuti e gli assenti perché impossibilitati indicando, quando nota, la causa dell'impossibilità.
 8. La scheda votata sarà consegnata ripiegata al Presidente, o a suo incaricato del Comitato, per essere introdotta e conservata in un'apposita urna sigillata, ove permarrà fino all'apertura delle operazioni di spoglio. Introdotta la scheda nell'urna, l'incaricato proclamerà: "(nome e cognome) ha votato" e tale voto sarà utile al raggiungimento del quorum di cui al successivo comma 1. dell'art. 6.
 9. Il Comitato registrerà nominalmente l'avvenuto esercizio del diritto di voto.
 10. Concluse le votazioni, o all'ora di chiusura del/dei seggio/i, le schede timbrate e non ritirate alla chiusura delle operazioni di voto, previa verifica con il numero degli astenuti e degli assenti e verbalizzazione, saranno conservate in altra urna sigillata, mentre tutte le schede ritirate dovranno essere state poste nell'urna di voto.

Articolo 6 - Operazioni di Spoglio

1. Dopo la chiusura delle operazioni di voto, il Comitato verificherà che il numero dei votanti sia superiore

al quorum. In caso contrario, con apposito Verbale, il Referendum sarà considerato deserto e la consultazione non valida.

1. Se la consultazione è dichiarata valida, il Comitato:
 - a. aprirà le urne di voto, verificando la coincidenza tra il numero dei votanti e le schede di voto espresse;
 - b. effettuerà, quindi, lo spoglio delle schede contenute, registrando e separando le schede nulle (vedi precedente art. 5, commi 4, 5 e 6), le schede bianche, le schede valide con voto "SI" e quelle valide con voto "NO".
2. Il Presidente del Comitato, compiuto lo spoglio, registrerà nel Verbale del Referendum il risultato ottenuto dalle votazioni:
 - a) il numero dei lavoratori aventi diritto al voto;
 - b) il quorum di votanti richiesto per la validità della consultazione;
 - c) il numero dei lavoratori votanti;
 - d) il numero delle schede nulle;
 - e) il numero delle schede bianche;
 - f) il quorum richiesto per l'approvazione del quesito;
 - g) il numero dei voti "SI";
 - h) il numero dei voti "NO";
 - i) l'indicazione dell'esito del Referendum: "Oggetto del Referendum approvato" o "Oggetto del Referendum respinto".
3. Il Verbale del Referendum dovrà riportare le eventuali osservazioni di uno o più membri del Comitato Elettorale. Inoltre, dovrà essere debitamente siglato in ogni pagina da tutti i membri del Comitato Elettorale (R.S.A./R.S.T. e membri Eletti) e sottoscritto dal Presidente.
4. Le schede di voto saranno conservate in contenitore, chiuso con sigillatura siglata dal Comitato, che sarà conservato dalla R.S.A./R.S.T. per le eventuali operazioni di verifica del voto.

Articolo 7 - Proclamazione dei risultati

1. Il Comitato Elettorale proclamerà i risultati del Referendum alla R.S.A./R.S.T. e a tutti i lavoratori mediante pubblicazione del Verbale di Referendum (e. mail, affissione in bacheca, ecc.).
2. Un originale di tale Verbale sarà inoltrato dal Presidente del Comitato Elettorale alla R.S.A./R.S.T. e un altro all'Azienda, che ne accuseranno ricevuta.
3. Un terzo originale sarà conservato, per conto del Comitato, dal Presidente tra gli Atti del Referendum.

Articolo 8 - Richiesta di esibizione delle schede di voto

1. A garanzia della correttezza della consultazione, i Lavoratori, con motivazione scritta, potranno richiedere al Presidente del Comitato Elettorale, entro 3 giorni lavorativi dalla proclamazione dei risultati, la verifica delle schede di voto.
2. Tale richiesta dovrà essere trasmessa anche alla R.S.A./R.S.T., sempre entro il termine di decadenza di giorni 3 lavorativi dalla proclamazione dei risultati.

3. Il Comitato Elettorale, esaminate le richieste di verifica e le loro motivazioni, le porrà ai voti. Se almeno un terzo dei componenti approva la verifica, la stessa dovrà essere effettuata alla presenza del richiedente o del Rappresentante dei richiedenti.

Articolo 9 – Ricorsi

1. Eventuali ricorsi o impugnazioni della procedura di Referendum dovranno essere presentati per iscritto all'Organizzazione Sindacale della R.S.A./R.S.T. e al Presidente del Comitato Elettorale, entro il 5° giorno lavorativo dalla proclamazione dei risultati.
2. In caso di ricorsi sul rispetto della procedura, il precedente Comitato Elettorale sarà integrato dal Richiedente la verifica o dal Rappresentante dei richiedenti, e da un Dirigente sindacale esterno rappresentante dell'Organizzazione Sindacale che ha eletto la R.S.A./R.S.T.
3. Previo ricevimento di tutta la documentazione afferente il Referendum (richieste di convocazione delle assemblee sindacali, numero schede di voto predisposte, copia di tutte le schede di voto, anche quelle nulle o non utilizzate, Verbale di referendum, copia dell'Accordo/Ipotesi di accordo oggetto del Referendum, ogni ulteriore comunicazione intervenuta in merito al Referendum), a conclusione delle operazioni di verifica, il Comitato Elettorale allargato dovrà stendere entro 7 giorni lavorativi, con l'approvazione della maggioranza assoluta dei suoi membri, un motivato Verbale conclusivo di conferma o di reiezione del Referendum e dei risultati proclamati. Il Verbale sarà redatto in cinque originali: uno per il Comitato, uno per la R.S.A./R.S.T., uno per l'Azienda, uno per il Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale che ha eletto o nominato la R.S.A./R.S.T. e uno per il Richiedente o per il Rappresentante dei richiedenti. Il Verbale, in copia, sarà pubblicato per informazione di tutti i Lavoratori.

Articolo 10 - Efficacia dei risultati del Referendum

1. Il risultato del Referendum, condotto nel rispetto della procedura di cui al presente Accordo, dal 6° giorno lavorativo dopo la Proclamazione dei risultati o, in caso di Ricorso, dalla pubblicazione in bacheca o simili del Verbale conclusivo di conferma, renderà efficace l'intesa posta a oggetto del Referendum, che diverrà vincolante per tutti i lavoratori aventi diritto di voto e per entrambe le Parti che l'hanno sottoscritta (R.S.A./R.S.T. e Datore di lavoro).

Allegato 2

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno, in, si sono incontrate le seguenti Parti per disciplinare mediante Accordo Interconfederale i rapporti di Apprendistato:

- **UNIONE DATORIALE** (*Associazione Nazionale per l'Industria ed il Terziario*)
- **CONFLAP** (*Confederazione Italiana dei Lavoratori e Pensionati*)
- **FDP** (*Federazione Nazionale dei Liberi Professionisti*),
- **ASSOPAM Servizi e Terziario** (*Associazione Nazionale Agenti Finanziari*);

Premessa

Le Parti riconoscono che l'Apprendistato, oltre a rappresentare il principale ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative concorrendo così allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro, specialmente in questo periodo di crisi di mercato e occupazionale.

Pertanto, esse intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs. 81/2015.

Art. 1 - Ambito di applicazione del presente Accordo Interconfederale

Le Parti concordano di applicare il presente Accordo Interconfederale a tutte le Aziende che applicano i CC.CC.NN.LL. delle Federazioni Datoriali o Sindacali aderenti alle Confederazioni Datoriali o Sindacali sottoscrittrici.

Art. 2 - Definizione

L'Apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. È c.d. a "causa mista", in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Art. 3 - Caratteristiche del Contratto di Apprendistato

Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova e dovrà contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'Apprendista ai fini della qualifica professionale da conseguire al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale d'inquadramento;
- del Tutor o Referente aziendale;
- della durata del contratto;
- di ogni altra informazione richiesta per Legge o Contratto in sede di assunzione.

Art. 4 - Piano Formativo Individuale (P.F.I.)

È un documento che integra il contratto di apprendistato, nel quale sono indicati gli obiettivi formativi dell'Apprendista.

Il Piano Formativo Individuale dovrà essere elaborato dall'Azienda, in collaborazione con il Tutor ed dovrà essere sottoscritto dalle Parti (*Datore di lavoro, Tutor e Apprendista*) in sede d'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Le Parti, a richiesta, potranno trasmettere il Piano Formativo Individuale alla Commissione Bilaterale di Certificazione per richiederne l'Attestato di Conformità alle previsioni del CCNL applicato.

Il Piano Formativo Individuale dovrà essere conforme allo schema predisposto dalle Parti e allegato al presente Accordo.

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente aziendale, se diverso dal Datore di Lavoro, potrà essere individuato tra i lavoratori qualificati di livello superiore, o almeno pari, a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine dell'apprendistato, che svolgono attività lavorativa coerente con quella dell'Apprendista.

Il Tutor dovrà conoscere i diritti e i doveri dell'Apprendista, nonché gli obblighi aziendali nei suoi confronti e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 (tre) anni. Quest'ultimo requisito non si applicherà nel caso in cui non siano presenti in Azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.

Il Tutor o Referente aziendale dovrà seguire e indirizzare l'Apprendista nel percorso formativo, valutarne periodicamente le competenze acquisite, rilevando le eventuali difficoltà presenti, al fine di adottare soluzioni migliorative.

Contenuti della Formazione

Il percorso formativo dovrà essere personalizzato in funzione del titolo di studio dell'Apprendista, della sua pregressa esperienza e della qualifica di destinazione.

Le Parti, in via esemplificativa, individuano i seguenti ambiti formativi che dovranno essere sviluppati in funzione della realtà aziendale e delle mansioni per le quali l'Apprendista è in formazione:

- conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione aziendale e del lavoro;
- conoscenza dello specifico ruolo dell'Apprendista all'interno dell'Azienda;
- conoscenza e applicazione delle basi tecniche, degli aspetti pratici, teorici e legali delle mansioni richieste;
- conoscenza e utilizzo delle procedure, degli strumenti, delle tecnologie e dei procedimenti di lavoro;
- conoscenza e utilizzo delle misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale;
- competenze c.d. "trasversali", quali:
 - *i diritti e i doveri del lavoratore;*
 - *le fonti normative;*
 - *il CCNL applicato;*
 - *la comunicazione interpersonale applicata alla sicurezza del lavoro;*
 - *la comunicazione in lingua straniera;*
 - *l'utilizzo delle strumentazioni informatiche.*

La formazione *teorica formale*, il cui programma, modi e durata dovranno essere precisati nel P.F.I., sarà preferibilmente erogata dagli Organismi Formativi Bilaterali o, in subordine, dalle strutture convenzionate.

In alternativa, la formazione potrà essere erogata dagli Organismi Regionali Convenzionati, sulla base dei programmi certificati dall'Ente Bilaterale o integrata dalla formazione pubblica, generalmente sulle c.d. *competenze trasversali*.

Le Parti concordano che gli Apprendisti potranno usufruire anche della formazione a distanza, c.d. e-learning, nell'ambito della progettazione formativa coordinata dall'Ente Bilaterale.

L'Azienda dovrà dare tempestiva comunicazione alla Regione della scelta formativa teorica effettuata (*tramite l'Ente Bilaterale o Strutture Convenzionate*).

Modi della formazione

La formazione può essere svolta mediante:

- affiancamento al personale qualificato;
- addestramento pratico nel lavoro;
- lezioni e/o esercitazioni;
- testimonianze;
- visite aziendali;
- formazione a distanza;
- utilizzo dei servizi delle Università Telematiche;
- partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc., in particolare a quelli organizzati dalle Associazioni

Datoriali di riferimento;

- altre metodologie atte a garantire il perseguimento degli obiettivi formativi del progetto.

La formazione interna comprenderà sia quella “pratica” di spiegazione, istruzione e prove di utilizzo dei vari strumenti, programmi, processi e servizi necessari per lo svolgimento del lavoro, sia quella “teorica” sulle particolari normative che disciplinano il settore.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro dovrà essere effettuata secondo le previsioni di Legge e, generalmente, dovrà essere svolta entro i primi 6 (sei) mesi di apprendistato.

La restante formazione professionale potrà essere distribuita nelle diverse articolazioni previste nel Piano Formativo Individuale, entro la durata del Contratto di Apprendistato, preferibilmente in connessione funzionale con le mansioni progressivamente svolte.

La durata della formazione non potrà essere inferiore a quanto previsto all’art. 16 del presente Accordo Interconfederale e dovrà essere svolta in costanza di rapporto.

Essa deve essere registrata nel “*Piano Formativo Individuale*”.

Art. 5 - Periodo o Patto di prova

Il contratto di apprendistato potrà prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti avranno diritto di recedere dal rapporto di apprendistato, senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità, dovrà essere stipulato per scritto prima dell’inizio del lavoro. La durata del patto sarà disciplinata dal CCNL di categoria vigente all’atto dell’assunzione per il livello della qualifica finale dell’Apprendista.

Art. 6 - Inserimento di un Patto di Stabilità:

- Il Patto di Stabilità o clausola minima di durata garantita, è di fatto un’altra delle clausole accessorie che le parti possono concordare e stipulare tra di loro e con l’ausilio di un verbale sottoscritto con un sindacato sottoscrittore del medesimo CCNL (FAILM – CONFAEL), lo deposita presso la **ITL** di appartenenza.
- Tale Patto di Stabilità ha il solo fine di evitare come sempre accade, che un lavoratore formato da un’azienda (x), vada ad offrire gratuitamente tutto il Know How ad un’altra azienda (y). Ovviamente questo tipo di atteggiamento assunto dal lavoratore che ha usufruito di una eccellente formazione dall’azienda x, crea un forte disagio economico perché di fatto diventa un grave scompenso Economico e di concorrenza. Bisogna trovare un modo per disincentivare questo tipo di atteggiamento fuga con tutti i mezzi e le leggi disponibili.
- A differenza del patto di prova o di non concorrenza, esso può essere concordato in una fase successiva all’assunzione.
- Si tratta di una clausola con la quale una o entrambe le parti si impegnano a non recedere dal contratto per un periodo determinato di tempo.
- Le parti possono determinare l’ammontare del danno derivante dal mancato rispetto del patto di stabilità apponendo al contratto di lavoro una clausola penale disciplinata dagli art. 1382 – 1384 c.c. (per tutti i CCNL)

Art. 7 - Precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 (dodici) mesi, svolti presso altri datori di lavoro per la medesima qualifica finale, saranno computati ai fini della durata complessiva dell’apprendistato, purché non vi sia stata un’interruzione superiore ad un anno.

In tale ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 (sei) mesi.

In caso di completamento dell’apprendistato prima interrotto con la medesima Azienda e riferito alla

medesima qualifica, il precedente periodo sarà sempre computato “alla pari” ai fini della durata complessiva del contratto d’apprendistato.

Art. 8 - Istituti contrattuali nell’Apprendistato

Salvo diversa esplicita previsione nel CCNL, le disposizioni contrattuali (*in materia di ferie, permessi, Enti Bilaterali, ecc.*) dovranno essere applicate anche agli Apprendisti.

Le Parti confermano che, nei contratti di apprendistato di durata prevista superiore a mesi 12 (dodici), gli apprendisti hanno diritto all’iscrizione all’Ente Bilaterale e alle relative prestazioni integrative al (SSN) assicurative.

Art. 9 - Doveri dell’Azienda

Il Datore ha l’obbligo di:

1. impartire o fare impartire all’Apprendista la formazione e l’assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al Piano Formativo Individuale, al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica;
2. non sottoporre l’Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo o analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l’Apprendista al lavoro straordinario o supplementare eccedente le 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempi di formazione retribuita esterna all’orario ordinario di lavoro;
4. non adibire l’Apprendista a lavori di “manovalanza” e non sottoporlo, comunque, a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
5. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
6. accordare all’Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 (venti) settimane nel triennio o pro quota;
7. in caso d’interruzione del rapporto prima del termine, a richiesta dell’Apprendista, attestare l’attività formativa svolta;
8. informare periodicamente la famiglia dell’Apprendista minore d’età, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell’addestramento;
9. rispettare tutte le previsioni legali in materia di Apprendistato.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 4., non sono considerati lavori di “manovalanza” quelli attinenti le attività nelle quali l’Apprendista effettua l’addestramento in affiancamento al Tutor o sotto la guida di altro lavoratore qualificato, quelli di riordino del posto di lavoro o quelli rilevanti ai fini del conseguimento della qualifica.

Art. 10 - Doveri dell’Apprendista

L’Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, dell’Azienda o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e gli insegnamenti impartiti con il massimo impegno;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;

3. frequentare assiduamente e con profitto i corsi di formazione, anche se in possesso di un titolo di studio;
4. a richiesta, effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste, mediante attivazione della Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite massimo di un'ora giornaliera e 4 (quattro) ore nella giornata di riposo (*normalmente il sabato*);
5. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente Contratto e/o contenute negli eventuali Regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con la disciplina legale e contrattuale in materia di Apprendistato.

Art. 11 - Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenze con diritto alla conservazione del posto (*malattia, infortunio, gravidanza e puerperio*) superiori a 30 (trenta) giorni complessivi di calendario, il contratto di apprendistato sarà prolungato per un periodo massimo pari alla durata delle assenze, fermo restando il limite massimo temporale di durata del contratto di apprendistato. Al di fuori del periodo di prova dell'Apprendistato, diversamente regolamentato dal CCNL, in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni causate da ragioni diverse da quelle sopra indicate, l'Azienda avrà diritto di recedere dal contratto.

Art. 12 - Assicurazioni e previdenza

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

Gli apprendisti, salvo diverse previsioni legali in deroga, saranno esclusi dai trattamenti d'integrazione salariale.

Art. 13 - Eventuale recesso e attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causamista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine della durata prevista dal contratto.

La parte che intenda recedere, ne darà comunicazione all'altra parte al termine del periodo di formazione. Pertanto, il preavviso di 15 (quindici) giorni solari decorrerà dal primo giorno successivo al compiersi del termine finale previsto dal contratto stesso.

Durante il preavviso, continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato, prima in essere.

Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità.

In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio per tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Art. 14 - Recesso in costanza di "protezione"

Nel rapporto di lavoro subordinato vi sono dei periodi di "protezione" nei quali vi è la possibilità di recedere dal contratto solo per *giusta causa, giustificato motivo o compimento del termine*, quali:

- 1) il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;

- 2) il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino ad un anno di età del bambino;
- 3) in costanza di malattia, infortunio o di congedo parentale.

Le Parti ritengono che il recesso al compiersi del periodo di apprendistato non sia riconducibile al recesso per giustificato motivo, né a quello per compimento del termine, pur presentando alcuni elementi di ciascuna delle due tipologie.

Ciò premesso, in riferimento al punto 1), tenuto conto che il congedo matrimoniale ha una durata prevista di 15 (quindici) giorni e che l'art. 10 prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato solo in caso di assenze superiori a 30 (trenta) giorni, le Parti ritengono che il recesso al termine del periodo formativo possa effettuarsi anche se esso cade entro un anno dalle pubblicazioni o celebrazione del matrimonio, con il solo onere del preavviso di cui all'art. 12.

In riferimento al punto 2), se il termine dell'apprendistato cade entro un periodo di "protezione", l'Azienda che intenda recedere dal rapporto di lavoro dovrà rispettare la seguente procedura:

- a) entro il termine del periodo formativo, comunicare con lettera raccomandata o altro mezzo equipollente, il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto dei termini e dei modi di preavviso previsti dal presente CCNL;
- b) l'effetto del recesso sarà sospeso fino alla fine del periodo di interdizione, al compiersi del quale l'Azienda comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, l'effettiva cessazione, con sostituzione del periodo di preavviso con la corrispondente indennità.

In riferimento al punto 3), la malattia intervenuta dopo la comunicazione prevista dal precedente art. 12, in analogia al disposto del comma 41 dell'art. 1 della L. 92/2012, non avrà effetto sospensivo, per cui l'effettiva cessazione avverrà al compiersi del preavviso, o al termine del Contratto di apprendistato, qualora il preavviso sia sostituito dalla relativa indennità.

In caso di malattia iniziata prima della comunicazione di recesso, prevista dall'art. 12, con prognosi superiore a 30 (trenta) giorni, vi sarà il prolungamento del Contratto di apprendistato, così come previsto dal precedente art. 10, fermo restando il limite complessivo di durata contrattuale di 36 o 60 mesi.

Quando la prognosi complessiva, anche riferita a diversi eventi morbosi, fosse inferiore a 30 (trenta) giorni, la malattia si considererà neutra e la comunicazione di recesso e i suoi effetti saranno conformi alle previsioni di durata del contratto individuale di apprendistato.

Nel caso di malattia, infortunio e congedo parentale, prima di raggiungere il termine legale di 36 o di 60 mesi, il Datore che intenda recedere comunicherà all'Apprendista la data di cessazione, coincidente con il termine legale, sostituendo il preavviso dovuto con la relativa indennità.

Art. 15 - Proporzione numerica e facoltà di assumere

Il numero massimo di Apprendisti da assumere in Azienda, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non può superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti. In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non può superare il 100% (cento per cento) della forza presente.

Se un'Azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Per maggior chiarezza, si riporta una sintesi dei limiti numerici:

Sintesi dei Limiti Quantitativi per l'assunzione di Apprendisti (non artigiani *)	
<i>Tipologia di azienda</i>	<i>N. apprendisti che possono essere assunti</i>
Da 0 fino a 2 lavoratori qualificati	3
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 lavoratori qualificati	1 per ciascun lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 lavoratori qualificati	3 ogni 2 lavoratori qualificati

**Nelle imprese artigiane trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985 e s.m.i.*

Art. 16 - Facoltà di assumere apprendisti

L'Azienda con più di 10 (dieci) Lavoratori dipendenti potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 30% (trenta per cento) dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 (trentasei) mesi precedenti. Se nei 36 (trentasei) mesi precedenti sono scaduti meno di 3 (tre) contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti:

1. i rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
2. i dimissionari;
3. i licenziati per giusta causa;
4. chi rifiuta di rimanere in servizio.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, a tutti gli effetti, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 17 - Tipologie contrattuali

La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- C. Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

A. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro. Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto 15 (quindici anni) e fino al compimento del 25° (venticinquesimo) anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 (tre) anni o a 4 (quattro) anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a. definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;

- b. previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- c. rinvio ai CCNL stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendali per la determinazione, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione all'interno dell'Azienda, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

b) Il datore di lavoro che intenda stipulare tale contratto di apprendistato dovrà sottoscrivere un Protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro. Nell'apprendistato, la formazione esterna all'Azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% (cinquanta per cento) per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

B. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e disciplinata dalle Regioni, sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le Associazioni Datoriali potranno definire, anche nell'ambito della bilateralità contrattuale, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata totale del contratto di Apprendistato e della formazione, sarà determinata dal CCNL di categoria in funzione del livello d'inquadramento finale dell'Apprendista.

Ove mancante o incompleta, si applicheranno le durate previste nelle seguenti Tabella.

Tabella 1: Durata e inquadramento durante l'Apprendistato Professionalizzante

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Primo Periodo</i>	<i>Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>	<i>Totale ore di Formazione Teorico - Pratica*</i>
A	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
B	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
C	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
D	16 mesi	16 mesi	32 mesi	180
E	15 mesi	15 mesi	30 mesi	140

** Le ore di formazione effettuate dall'Apprendista in precedente rapporto di apprendistato, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e quelle di formazione professionalizzante, saranno computate nella durata totale della formazione prevista nella precedente Tabella.*

Nel primo periodo, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione saranno di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale. Nel secondo periodo, l'inquadramento e la retribuzione saranno di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che, l'Apprendista con la qualifica finale al livello D permarrà per entrambi i periodi al livello E.

Qualora necessario od opportuno, il CCNL potrà essere integrato da specifico Accordo tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie.

La disciplina del presente articolo è cedevole rispetto alle previsioni del CCNL applicato e agli eventuali Accordi Integrativi sottoscritti tra le Federazioni Datoriali e Sindacali firmatarie del Contratto di categoria.

c. Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni, per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intenda stipulare tale apprendistato deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con apposito decreto. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n.

286. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% (sessanta per cento) dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% (dieci per cento) di quella che gli sarebbe dovuta, salve diverse previsioni dei Contratti Collettivi. La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le Associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 18 - Computo Apprendisti

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste dalla legge o dal contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative e istituti. A titolo di maggior chiarezza, si riportano le attuali disposizioni che prevedono il computo degli apprendisti, salvo le successive modifiche o integrazioni legislative:

- Cassa integrazione guadagni straordinaria: per quanto concerne i requisiti di ammissione, l'art. 20, comma 1, D. Lgs. n. 148/2015 stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti devono essere computati anche gli apprendisti;
- Mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi: gli apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l'applicazione della procedura (art. 24, L. n. 223/1991; ML circ. n. 62/1996);
- ai fini dell'obbligo del rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti: deve essere computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti (art. 46, D. Lgs. n. 198/2006; ML circ. n. 48/1992);
- ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale discendono gli *obblighi di sicurezza* previsti dal D. Lgs. n. 81/2008: gli apprendisti devono considerarsi computabili (art. 4, comma 1, D. Lgs. n. 81/2008);
- Nel caso di scelta del lavoratore di mantenere il T.f.r. in azienda: gli apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determina l'obbligo del datore di lavoro di versare le somme al Fondo di Tesoreria (art. 1, D.M. 30 gennaio 2007; INPS circ. n. 70/2007).

Art. 19 - Garanzia

L'Azienda ha diritto di proporzionare la retribuzione netta dell'Apprendista in modo che non sia superiore, per effetto delle minori trattenute, a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità lavorativa.

Lo stesso criterio deve essere applicato anche al lavoratore "ex apprendista", nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 20 - Procedure di Conformità e di Certificazione

Le Parti concordemente individuano per il Contratto di apprendistato 3 (tre) livelli di definizione:

- il primo è tra Azienda e Lavoratore e, normalmente, definisce le mansioni e, quindi, il livello iniziale e finale di inquadramento e la relativa retribuzione;

- il secondo è contrattuale e, sulla base di quanto definito al primo livello, verifica l'attinenza e la congruità del Piano Formativo Individuale;
- il terzo livello è definito dalle disposizioni legali applicabili e dalle circolari applicative degli Entipreposti.

La certificazione (*facoltativa*) individuata dalle Parti può essere effettuata per i primi 2 (due) livelli, poiché la corretta applicazione delle disposizioni legali non può essere stabilita dalle stesse.

Quanto al primo livello, di definizione delle mansioni, del livello iniziale e finale d'inquadramento e della relativa retribuzione, la certificazione è possibile solo previa audizione delle Parti e consulenza correttiva di eventuali errate applicazioni.

Tale certificazione sarà normalmente effettuata dalla Commissione Bilaterale Territoriale. Nell'ipotesi in cui la Commissione Bilaterale Territoriale non fosse istituita, la certificazione sarà di competenza della Commissione Bilaterale Nazionale.

Quanto al secondo livello di certificazione, le Parti prevedono:

- un parere di Conformità del Piano Formativo Individuale alle previsioni contrattuali;
- la certificazione del Contratto di Apprendistato.

Nel caso A., il parere di Conformità sarà espresso dall'Ente Bilaterale in relazione al controllo effettuato relativamente alla congruità del Piano Formativo Individuale e non vi sarà verifica di altri aspetti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di apprendistato.

Ne consegue che permane, da parte del personale ispettivo, la sanzionabilità di eventuali mancanze relative alla valida costituzione del rapporto. Per quanto precede, le Parti concordemente ritengono che il Parere di Conformità possa essere emesso anche in assenza di audizione delle Parti, essendo documentalmente desumibile.

Nel caso B., l'Ente Bilaterale effettuerà una vera e propria istruttoria comprendente l'integrale verifica documentale, l'audizione delle parti e l'eventuale sopralluogo in loco.

Quindi, la Commissione Bilaterale verificherà non solo la congruità del Piano Formativo Individuale, ma anche tutte le altre condizioni del Contratto di Apprendistato previste dal CCNL e dalla Legge.

Qualora l'Azienda abbia più unità produttive distribuite su più Regioni, le domande di Conformità e/o di Certificazione, dovranno essere inoltrate alla Commissione insediata presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 21 - Trasmissione P.F.I. per l'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale o di Alta formazione e ricerca

L'inoltro del Piano Formativo Individuale sarà effettuato all'Ente Bilaterale Nazionale, sia per la verifica delle condizioni di cui al precedente articolo che per monitorare, tramite lo specifico Osservatorio Nazionale, l'utilizzo di tali forme contrattuali.

Art. 22 - Apprendistato in cicli stagionali

Tenuto conto che alcuni settori di applicazione dei CCNL potrebbero essere soggetti alla stagionalità, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 4 comma 5 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, e ferma la durata massima del periodo di apprendistato (36 o 60 mesi), è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato:

- in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque compiersi entro 60 (sessanta) mesi di calendario dalla data di prima assunzione;
- mediante la costituzione di un rapporto di apprendistato a Tempo Parziale Verticale, annualmente coincidente con la durata stagionale.

Nel primo caso, l'apprendista assunto a tempo determinato per una stagione, per proseguire l'apprendistato nella stagione successiva, dovrà esercitare il diritto di precedenza comunicando tale volontà per scritto, con accusazione di ricevuta, entro 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto.

Nel secondo caso, la durata dell'Apprendistato sarà determinata dall'Azienda e dall'Apprendista in sede di assunzione, entro i limiti di durata totale prevista dal CCNL, utilizzando il criterio della somma dei singoli periodi annuali effettivamente lavorati.

Per le caratteristiche proprie del contratto di apprendistato a tempo determinato stagionale, in deroga alle previsioni degli artt. 19 e 21 del D. Lgs. 81/2015, non vi sarà trasformazione della successione di rapporti a tempo determinato in tempo indeterminato, fino al compiersi del periodo totale lavorato di apprendistato previsto nella lettera di assunzione (massimo 36 o 60 mesi).

Ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale saranno utili anche eventuali prestazioni di breve durata, omogenee alla qualifica da conseguire, rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Art. 23 - Impegno di adeguamento e aggiornamento

Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (P.F.I.) PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1) Dati Azienda

P.F.I. relativo all'assunzione del/la Sig./ra:
Azienda - Ragione Sociale
Sede Indirizzo
CAP (Comune)
P.I.
C.F.
Telefono
Fax
E-mail
Legale Rappresentante

Timbro e Firma Azienda

2) Dati Apprendista

Nome e Cognome
C. F. Nato a il
Cittadinanza

N. permesso di soggiorno Scadenza
Titolo di studio
Residenza/domicilio in Via N. Prov.
Telefono E-mail

Firma Apprendista

3) Dati relativi alle precedenti esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi
.....
Esperienze lavorative
..... Periodi di apprendistato
svolti dal al.....

Firma Apprendista

4) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato Professionalizzante

CCNL applicato al rapporto di Apprendistato
Data di assunzione Durata del Contratto
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire (*descrizione*)
.....
Categoria e Livello di inquadramento iniziale
Categoria e Livello di inquadramento finale

5) Tutor o Referente Aziendale

Tutor o Referente Aziendale
C.F.
Categoria e Livello d'inquadramento
Anni di esperienza

Firma Tutor

6) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A)
- B)
- C)
- D)

Firma Apprendista

7) Contenuti Formativi

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alle previsioni del CCNL applicato.

Indicare la formazione tecnico-professionale e specialistica che sarà erogata durante l'Apprendistato:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

8) Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni):

- Affiancamento al personale qualificato
- Addestramento nel lavoro (on the job)
- Formazione a Distanza
- Lezioni e/o esercitazioni
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- Altro (specificare)

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

(da compilare al termine di ogni attività formativa svolta durante l'Apprendistato)

SINTESI DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Luogo e data di nascita
 Residente in Via Prov CAP.....
 Telefono E-Mail
 Titolo di Studio
 Assunto in Apprendistato Professionalizzante dalal.....
 Per conseguire la qualifica di

Firma Apprendista

SINTESI DATI AZIENDA

Azienda (Ragione Sociale) P.I.
 Indirizzo sede Via Prov CAP.....
 Telefono E-Mail
 Nominativo del Tutor o Refente aziendale

Timbro e Firma Azienda

Registro della formazione effettuata durante il Contratto di Apprendistato

Attività Formativa (in riferimento al P.F.I.)	Durata Ore e Periodo	Modi formativi	Firma
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista

 OrePeriodo	<input type="checkbox"/> addestramento/affiancamento <input type="checkbox"/> lezioni teoriche <input type="checkbox"/> formazione a distanza <input type="checkbox"/> altro (<i>specificare</i>) <input type="checkbox"/>	Firma Tutor Firma Apprendista
	Totale ore:		

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

Allegato 3

Accordo Quadro Interconfederale tra UNIONE DATORIALE, FDP, ASSOPAM e CONFLAP dei livelli della Contrattazione e sulle regole della stessa

Premesso che:

le suddette Organizzazioni intendono avviare la stipula di Contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Dipendenti operanti nei settori CREDITO e FINANZA, a tal fine, vogliono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi Contratti Nazionali di lavoro e nella Contrattazione di Secondo livello.

UNIONE DATORIALE, FDP, CONFLAP e ASSOPAM, in seguito denominate anche solo “*le Parti*”, confermano che gli obiettivi prioritari dell’intesa sono: la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l’aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nei settori regolamentati dai CCNL delle rispettive Federazioni.

Le Parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell’innovazione e dell’occupazione, l’emersione del lavoro nero e il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e, per quanto compatibile, nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le Parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado di incidere sull’economia e dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull’ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l’implementazione di un sistema basato sulla sicurezza flessibile, che l’Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l’abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti, quindi, annettono particolare rilevanza alla Contrattazione di Secondo livello aziendale e/o territoriale, tanto da prevedere contrattualmente, in sua assenza, una specifica Indennità economica sostitutiva.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente Accordo all’Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro, incardinato presso gli Enti Bilaterali di riferimento, ai quali è rimessa la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e formazione.

SCHEMI CONTRATTUALI PER I RINNOVI DEI CCNL

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria avrà validità triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, e fisserà trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale. In tal senso, le Parti richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, da sottoscrivere dalle PARTI presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri a Roma il /00/2022.

Indice di riferimento IPCA

Il presente Accordo Interconfederale identifica il tasso d'inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di Categoria nell'Indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Nel rispetto del criterio di progressività e nella previsione di un futuro aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano di prevedere degli incontri entro la metà della vigenza dei CC.CC.NN.LL. sottoscritti per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente previsti rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA.

Campo di applicazione

Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre, disciplina il diritto d'informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché, attraverso appositi accordi, le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del Welfare contrattuale, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria definisce i modi e gli ambiti di applicazione della Contrattazione di secondo livello.

Procedure di rinnovo dei Contratti Nazionali e di Secondo livello (Territoriali o Aziendali).

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modi univoci, applicabili anche per i rinnovi della Contrattazione di secondo livello, che consentano la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per l'apertura della trattativa del rinnovo.

A tal fine, la Parte che intenda dare disdetta del Contratto Nazionale deve notificarlo nei 6 (sei) mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

L'Associazione che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 (venti) giorni, decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 3 (tre) mesi antecedenti e nei 6 (sei) mesi successivi alla scadenza del contratto, e comunque, per un periodo complessivo di 9 (nove) mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il rifiuto della sospensione dell'azione o il mancato rispetto delle clausole di raffreddamento concordate determinerà il mancato riconoscimento, dalla data di scadenza del Contratto precedente, di una copertura economica, c.d. "Una Tantum", nella misura che sarà stabilita nei singoli Contratti Collettivi Nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo di rinnovo. Tale misura, in linea di massima, sarà pari al differenziale mensile di rinnovo per i mesi decorrenti dalla scadenza del CCNL

fino alla decorrenza del nuovo, dedotte le eventuali “Indennità di vacanza contrattuale” già percepite.

Le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato “Indennità di Vacanza Contrattuale”, calcolato nel seguente modo.

Fatto uguale a 100 l'Indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (Indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (Indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della P.B.N.C.M. moltiplicata per il 70% (settanta per cento) della differenza, espressa in centesimi, tra l'Indice 1 e l'Indice 2. Dall'importo risultante, saranno dedotti gli eventuali accantonamenti già riconosciuti nel corso di vigenza del CCNL a titolo di “Adeguamento IPCA”.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello d'inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal primo giorno del mese di decorrenza della P.B.N.C.M. prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

Le Parti, prima di ciascun rinnovo, valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socioeconomica di settore, conciliando le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La Contrattazione Collettiva di Secondo livello

Ambito di applicazione

La Contrattazione di Secondo livello sarà svolta in sede aziendale e avrà una durata normale di 3 (tre) anni. Essa riguarderà materie e istituti diversi da quelli già stabiliti dal presente CCNL, salvo tutte le eccezioni espressamente indicate.

La parte economica potrà definire solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (*esempio: redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.*), anche in concorso tra loro, o particolari maggiorazioni strettamente giustificate dai tempi, modi o condizioni richiesti dalla prestazione lavorativa. Le Parti sottoscrittrici il presente CCNL, per favorire la Contrattazione di secondo livello, concordano che, a richiesta delle Parti (*Azienda, Lavoratori o RSA/RST*), la Commissione Bilaterale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione fornisca linee guida utili a definire aziendalmente modelli di “Premio Variabile” o di “Premio Produzione” o di “Premio Presenza”, anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale.

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

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

La Contrattazione di secondo livello, territoriale e/o aziendale, è ammessa per ogni materia demandata dal presente CCNL o dalle Legge, fermo restando il principio generale che, salvo casi straordinari particolari e documentati di crisi aziendale, ogni limitazione concordata dei diritti dei Lavoratori contrattualmente definiti debba prevedere una specifica e adeguata voce di ristoro economico.

La Contrattazione di secondo livello può disciplinare le seguenti materie:

Sull'Orario di lavoro:

- a) profili particolari d'orario, la loro distribuzione nell'arco della giornata, settimana, mese e anno;

- b) deroghe sulla durata del lavoro settimanale, mensile e/o annuale, sul riposo giornaliero e sul riposo settimanale;
- c) definizione dell'orario di lavoro per i Lavoratori discontinui;
- d) modi di godimento dei riposi, pause intermedie o intervalli per la consumazione dei pasti;
- e) turni delle ferie;
- f) disciplina del lavoro a turni, anche quando a ciclo continuo;
- g) ampliamento della Banca delle Ore e gestione della stessa;
- h) casi di superamento dei limiti previsti per il lavoro straordinario e supplementare, con individuazione di riposi compensativi;
- i) adozione di particolari regimi di flessibilità aziendale.

Sulle mansioni:

- a) ipotesi di eventuali cambi delle mansioni assegnate ai Lavoratori per modifica degli assetti organizzativi;
- b) proposta alla Commissione Bilaterale Nazionale d'Interpretazione d'inserire nella Classificazione del personale, profili ed esemplificazioni mancanti.

Sul trattamento economico e assistenziale:

- a) istituzione o disciplina particolare dei Premi di produttività o presenza, dell'Indennità di mensa o dei buoni pasto;
- b) istituzione e disciplina delle retribuzioni variabili per gli Operatori Sviluppo Marketing;
- c) ammissibilità del pagamento della tredicesima in ratei mensili;
- d) ampliamento delle prestazioni integrative al S.S.N. e assicurative, già previste dal sistema contrattuale di bilateralità.

Sul cambiamento della sede di lavoro:

disciplina dei trattamenti in caso di trasferimento, trasferta, distacco o comando.

Sulle tipologie contrattuali:

- a) *Tempo Parziale*: particolari modi d'applicazione delle Clausole Elastiche e di distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) *Lavoro Determinato*: definizione dei casi di "intensificazione" per il ricorso al lavoro a tempo determinato, eventuali trattamenti correlati alla tipologia del lavoro determinato, compresa l'Indennità di fine stagione; riduzione dei periodi d'interruzione tra contratti a termine; monetizzazione mensile delle retribuzioni differite;
- c) *Lavoro Somministrato*: definizione, in particolari situazioni, delle possibilità di superamento dei limiti numerici;
- d) *Apprendistato*: formazione aziendale nell'Apprendistato ed eventuale estensione agli Apprendisti d'istituti contrattuali su Premi/Indennità;
- e) *Telelavoro*: esercizio alla reversibilità del Telelavoro; disciplina dell'uso di apparecchiature, strumenti e programmi informatici del Telelavoratore; azioni positive di coinvolgimento del Telelavoratore; suddivisione dei carichi di lavoro e individuazione dell'eventuale strumentazione di controllo; individuazione delle fasce di reperibilità; individuazione, in contraddittorio, delle fattispecie disciplinarmente rilevanti e delle sanzioni previste;
- f) *Lavoro Intermittente*: definizione di particolari casi di ricorso al lavoro intermittente.

Sugli impianti audiovisivi:

introduzione di impianti audiovisivi e nuove tecnologie.

Sull'appalto:

eventuali condizioni particolari nei cambi d'appalto.

Sullo stato di crisi aziendale:

- a) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali accordi "di prossimità" siano necessari alla salvaguardia dell'occupazione;
- b) attivazione degli ammortizzatori sociali, compresa la stipulazione dei Contratti di Solidarietà.

Sugli incontri sindacali e informativi:

- a) definizione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL e i loro Rappresentanti territoriali, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- b) definizione ed attivazione degli incontri sindacali aziendali, dell'esercizio dei diritti sindacali e di consultazione dei Lavoratori.

Sugli Enti Bilaterali:

attivazione dei percorsi formativi in materia di apprendistato, sicurezza sul lavoro e/o formazione professionale.

In coerenza con i principi di sussidiarietà, la Contrattazione di secondo livello è, comunque, sempre ammessa qualora preveda, per le materie delegate, istituti migliorativi rispetto alle previsioni disciplinate dal presente CCNL. In caso di controversie inerenti alla Contrattazione di secondo livello, le Parti dovranno attivare la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, istituita presso l'Ente Bilaterale.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della Contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 (due) mesi dal deposito del presente CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il successivo termine di 3 (tre) mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative. A regime, per le proposte di rinnovo del Contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 (due) mesi prima dalla relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative. Nel mese antecedente e nei due mesi successivi alla scadenza del Contratto di secondo livello, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 (tre) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Durante tale periodo, i trattamenti economici e la parte normativa, previsti dal Contratto di secondo livello scaduto, continueranno ad essere applicati. Dal primo giorno del terzo mese successivo alla scadenza, decadranno e non saranno più applicati gli Accordi di secondo livello scaduti. Inoltre, da tale data l'Azienda dovrà riconoscere ai lavoratori le rispettive Indennità di Mancata Contrattazione di competenza.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 (cinque) mesi, le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Indennità di Mancata Contrattazione

A favore dei Dipendenti che non percepiscono trattamenti economici collettivi di Secondo livello eccedenti quelli spettanti dal CCNL, o nel caso di Contrattazione di Secondo livello decaduta, il CCNL dovrà

prevedere il riconoscimento di un'apposita Indennità di Mancata Contrattazione ("IMMC" o "IAMC" o "NIMC").

Tale Indennità dovrà essere erogata secondo le previsioni del CCNL e potrà essere variabile in funzione delle presenze o di altri indicatori concordati tra le Parti.

3. Elemento Perequativo Regionale

L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.

A parziale recupero, le Parti introducono nel CCNL l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 (tredici) mensilità.

Tale Elemento Perequativo Regionale ha lo scopo di recuperare una parte del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni. Le Parti consigliano di tener conto, anche nelle eventuali Contrattazioni di secondo livello, di tale (solo) parziale copertura, al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL, le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

4. Deroche per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di Categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto stesso, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel Contratto Nazionale, quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci, devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

5. Controversie

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei Contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali, con apposito Regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato dalle Associazioni Datoriali, uno dal CONFLAP e uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma.

Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 (trenta) giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 (trenta) giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità, riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanti.