

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI ATTIVITÀ DEL COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI

PARTE DATORIALE	SINDACATO DIPENDENTI
 <p>CONFIMITALIA CONFEDERAZIONE IMPRESE ITALIANE (GIANNA MURATORI)</p>	 <p>CONF.A.E.L. CONFederazione Autonoma Europea dei Lavoratori CONFAEL CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI (DOMENICO MARRELLA)</p>
 <p>ConfSAAU CONFEDERAZIONE SINDACATI AGENTI E AUTONOMI UNITI (FRANCESCO ANNÈ)</p>	 <p>S.N.A.L.P. SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI E PENSIONATI (EGIDIO GUBBIOTTO)</p>
	<p>CONFAEL TERZIARIO</p> <p>CONFAEL TERZIARIO CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI - TERZIARIO (EDLIRA KRAJA)</p>

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI ATTIVITÀ DEL COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI

(In vigore dal 31 Gennaio 2024 al 30 Gennaio 2027)

CONFIMITALIA CONFEDERAZIONE IMPRESE ITALIANE	CONFAEL CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI
CONFSAAU CONFEDERAZIONE SINDACATI AGENTI E AUTONOMI UNITI	SNALP CONFSAL SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO LAVORATORI E PENSIONATI
	CONFAEL TERZIARIO CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI - TERZIARIO

- **CONFIMITALIA:** La CONFEDERAZIONE IMPRESE ITALIANE CONFIMITALIA (aderente a CIU)
C.F.: 97892570587
VIA ADOLFO RAVÀ 106 00153 ROMA
- **CONFSAAU:** La CONFEDERAZIONE SINDACALE AGENTI E AUTONOMI UNITI, (aderente a CIU)
c.f. 92021820540
CORSO PIAVE 59. 06023 GUALDO TADINO (PG)
- **SNALP CONFSAL** (Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori e Pensionati)
c.f. 97780180580
- **CONFAEL TERZIARIO**
c.f. 96525710586
- **CONFAEL** (Confederazione Autonoma Europea dei Lavoratori)
c.f. 97062990797
VIA ADOLFO RAVÀ 106 00153 ROMA

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE
ESERCENTI ATTIVITÀ DEL COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI**

Le parti stipulanti desiderano garantire la loro completa e indiscussa proprietà del testo contrattuale e vietano qualsiasi inserimento totale o parziale in altri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) senza previa autorizzazione esplicita dalle parti firmatarie, riservandosi il diritto di intraprendere azioni legali per tutelare tali diritti. Tuttavia, gli enti istituzionali (come il CNEL), le banche dati e i lavoratori delle aziende soggette a questo CCNL sono autorizzati a utilizzare liberamente il presente testo, inclusa la possibilità di memorizzarlo su supporti cartacei o informatici.

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, incluso la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati

® 2023 CONFIMITALIA, CONFSAAU,
® 2023 CONFAEL, SNALP CONFSAL, CONFAEL TERZIARIO

Edizione di stampa del contratto collettivo nazionale del lavoro

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI ATTIVITÀ DEL
COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI**

Con validità 31 Gennaio 2024 al 30 Gennaio 2027

autorizzata dalle organizzazioni firmatarie

® 2023 CONFIMITALIA, CONFSAAU,
® 2023 CONFAEL, SNALP CONFSAL, CONFAEL TERZIARIO

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Aziende esercenti attività del
Commercio, Turismo e Servizi**

IL giorno 31 gennaio del 2024 presso la sede di Confimitalia in via Adolfo Ravà 106 in Roma, tra le associazioni **datoriali**:

- **CONFIMITALIA**: La CONFEDERAZIONE IMPRESE ITALIANE CONFIMITALIA c.f. 97892570587 (aderente a CIU ai fini della rappresentanza e della rappresentatività iscritta al Registro del Ministero dello Sviluppo Economico e del Lavoro al n. 2017-46551526-79) rappresentata dal Presidente Nazionale Gianna Muratori;
- **CONF.S.A.A.U**: La CONFEDERAZIONE SINDACALE AGENTI E AUTONOMI UNITI, c.f. 92021820540 (aderente a CIU ai fini della rappresentanza e della rappresentatività iscritta al Registro del Ministero dello Sviluppo Economico e del Lavoro al n. 2023-87343 e al Registro ECAS (European Citizen Action Service) al n. 897510951839-77), rappresentata dal Presidente Nazionale Annè Francesco e assistito da avv. Miccolis Paola.

e

le organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti:

- **CONFAEL** c.f. 97062990797 confederazione autonoma lavoratori Rappresentata dal segretario generale Domenico Marrella
- **S.N.A.L.P. CONFSAL** c.f. 97780180580 rappresentata dal vice segretario nazionale Egidio Gubbiotto
- **CONFAEL TERZIARIO** rappresentata dal vice Segretario Nazionale Edlira Kraja

È stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i dipendenti di Aziende esercenti attività del Commercio, Turismo e Servizi, valido in tutto il territorio nazionale.

DECORRENZA, DURATA e ULTRAVIGENZA DEL CCNL

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro ha una durata di tre anni, in conformità al principio di ultravigenza del contratto collettivo. Le parti stabiliscono che questo contratto entrerà in vigore il 31 gennaio 2024 e rimarrà valido fino al 30 gennaio 2027. Inoltre, esso manterrà la sua validità anche dopo la data di scadenza menzionata, fino all'entrata in vigore del successivo accordo di rinnovo.

Qualsiasi delle parti stipulanti può recedere dal contratto previa comunicazione scritta con un preavviso di almeno sei (6) mesi prima della scadenza. Tale comunicazione dovrà essere effettuata attraverso una lettera raccomandata con avviso di ricevimento o mediante altro mezzo idoneo a garantire la conferma di ricezione. In mancanza di recesso, il contratto sarà considerato tacitamente rinnovato annualmente.

La parte che intende recedere dal contratto dovrà presentare alle altre parti le proprie proposte di rescissione almeno sei (6) mesi prima della scadenza, utilizzando una raccomandata con avviso di ricevimento o un altro mezzo appropriato che confermi la ricezione.

Le trattative per il rinnovo del contratto inizieranno almeno sei mesi prima della scadenza. Durante il periodo di trattativa per il rinnovo e per un periodo non superiore a sette (7) mesi dalla presentazione del tavolo negoziale, le parti firmatarie si impegnano a non intraprendere azioni unilaterali o atti di protesta diretti.

Nel corso della validità di questo contratto collettivo, le parti definiranno procedure specifiche per garantire e attuare effettivamente una tregua sindacale durante il periodo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e durante la contrattazione di secondo livello.

TITOLO I – Aspetti generali

Art. 1 - Inscindibilità

Le disposizioni del seguente contratto sono correlative inscindibili tra loro e non è ammessa intanto la parziale applicazione. Fermo restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate ai lavoratori in forza alla data di applicazione che restano assegnate "ad Personam".

Il negoziato per il rinnovo deve iniziare almeno sei mesi prima della scadenza del contratto, durante questo periodo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla presentazione della piattaforma di negoziato, le parti non possono intraprendere unilateralmente azioni o iniziative dirette.

Durante la durata di questo contratto collettivo, le parti definiranno procedure specifiche per garantire una pacifica fase di rinnovo sia per il CCNL che per la contrattazione di secondo livello.

Art. 2 – Disposizioni

Questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) regola uniformemente i rapporti di lavoro su tutto il territorio italiano, per le imprese del settore e le attività affini, nonché per il personale impiegato. Include anche le modalità di lavoro speciali e gli stage. Le clausole di questo contratto sono interdipendenti e devono essere applicate nella loro totalità, a meno di deroghe specifiche concordate a livello secondario di negoziazione.

L'azienda è tenuta a mettere in atto tutti gli accordi contrattuali, inclusi gli enti bilaterali e la formazione interprofessionale. I contributi versati agli enti bilaterali sono obbligatori e costituiscono parte del compenso dovuto ai lavoratori. In caso di mancato versamento, il datore di lavoro è responsabile per la mancata erogazione delle prestazioni previste e deve corrispondere al lavoratore l'importo equivalente.

L'applicazione del CCNL è riservata alle imprese che sono in regola con i versamenti dei contributi Co.As.Co. e che rispettano tutte le disposizioni del CCNL. Per accedere ai vantaggi offerti dalla normativa regionale, nazionale e comunitaria, come finanziamenti e incentivi fiscali, è necessario che le imprese si impegnino a implementare completamente il CCNL e gli eventuali contratti integrativi di secondo livello, nel rispetto delle leggi previdenziali e fiscali vigenti.

TITOLO II – Diritti sindacali e d'associazione

Art. 3 - Sindacato

Le Parti sottolineano l'essenzialità dell'engagement dei lavoratori nelle attività sindacali, in conformità con quanto stabilito dalla Legge 300/70. È disposto che il montante di ore a disposizione per tali iniziative sia impiegato entro il 31 dicembre di ogni anno solare. Qualora ciò non avvenga, si incorrerà nella decadenza del diritto all'uso di queste ore residue, le quali non sono soggette a compensazione attraverso indennità pecuniarie.

Art. 4 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Presso ogni singola unità produttiva dell'Azienda, i Lavoratori possono istituire la 'Rappresentanza Sindacale Aziendale' (RSA), iniziativa supportata dalle Associazioni Sindacali che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). La RSA sarà regolamentata secondo quanto stabilito dalla Legge del 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 5 Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) e i Suoi Poteri

La Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) è istituita per tutelare i lavoratori di aziende escluse dall'articolo 19 della Legge 300/70 e per assicurare l'efficacia della contrattazione di secondo livello. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL possono nominare la RST congiunta o separatamente.

La RST detiene il diritto all'informazione, il controllo dell'adempimento dell'apprendistato, l'analisi territoriale delle dinamiche occupazionali e l'autorità contrattuale in situazioni di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione e allineamento contrattuale, così come la contrattazione di secondo livello come delineato dall'articolo 15. Gli accordi stipulati dalla RST devono essere inviati alla competente Commissione Bilaterale dell'Ente Bilaterale.

Il funzionamento della RST è sostenuto da un contributo annuo, fissato per il triennio di applicazione del presente CCNL in € 36,00, con € 30,00 a carico dell'azienda e € 6,00 a carico del lavoratore, basato sul costo orario di un lavoratore di V livello per cinque ore annue. Questi fondi saranno versati integralmente all'Ente Bilaterale per le RST secondo regolamenti specifici.

Le prerogative della RST includono il diritto di accesso ai locali aziendali con preavviso di tre giorni lavorativi, il diritto di affissione, il diritto di convocare assemblee non retribuite fuori dall'orario di lavoro e la capacità di sottoscrivere accordi sindacali aziendali.

In aggiunta, nelle aziende con più di cinque dipendenti, in occasione di contrattazione di secondo livello o in situazioni di crisi aziendale, i lavoratori hanno il diritto di riunirsi nell'unità produttiva, fuori dall'orario lavorativo, fino a un massimo di due ore annue retribuite.

Art. 6 - Diritto d'affissione

La Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) possiede il diritto di affissione di comunicazioni, pubblicazioni e documenti relativi a tematiche sindacali e lavorative. È compito del Datore di lavoro assicurare la disponibilità di spazi adeguati per tali affissioni, i quali devono essere facilmente accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva. Le comunicazioni affisse devono trattare unicamente argomenti di interesse sindacale o lavorativo, inclusi annunci relativi ai servizi forniti dagli Enti Bilaterali. Prima della loro affissione, è necessario che copie di queste comunicazioni siano inviate in via preventiva alla Direzione aziendale per informazione.

Art. 7 – Assemblea e Referendum

In aziende con più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno il diritto di tenere assemblee nel proprio luogo di lavoro al di fuori dell'orario lavorativo, e durante l'orario lavorativo per un massimo di 10 ore retribuite all'anno. La programmazione dell'assemblea deve essere comunicata con almeno 48 ore di preavviso. Il contingente orario assegnato per l'assemblea deve essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno, pena la perdita del diritto a queste ore, che non sono convertibili in indennità. Le assemblee devono svolgersi in maniera compatibile con le necessità operative dell'azienda. In aggiunta, il Datore di lavoro è tenuto a permettere lo svolgimento di referendum indetti dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale su questioni di interesse sindacale al di fuori dell'orario lavorativo. A tali referendum possono partecipare tutti i lavoratori dell'unità produttiva interessata e/o della categoria specifica interessata dalla tematica del referendum.

Art. 8 - Rappresentanza dei Lavoratori

I sindacati che hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) esercitano la loro capacità contrattuale in conformità con le rispettive competenze e diritti. Rimane essenziale confermare il consenso dei lavoratori coinvolti in ogni negoziazione contrattuale specifica con le controparti. Parallelamente, la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) conduce le negoziazioni per tematiche di livello aziendale seguendo le linee guida stabilite in questo contratto e in linea con le direttive generali dei sindacati firmatari.

Art. 9 - Trattenuta sindacale

L'azienda effettuerà la trattenuta delle quote sindacali su esplicita richiesta dei dipendenti, tramite una delega firmata da questi ultimi. Tale delega resterà in vigore fino a quando il dipendente non deciderà di revocarla. La revoca è possibile in ogni momento e sarà effettiva dal primo giorno del mese successivo a quello in cui la direzione aziendale riceve la revoca per iscritto.

Inoltre, le aziende forniranno trimestralmente ai sindacati firmatari del CCNL l'elenco dei lavoratori iscritti su loro richiesta. Il contributo sindacale è fissato all'1% della paga base nazionale mensile per 13 mensilità, calcolato sulla paga base vigente in ogni singolo mese.

I fondi raccolti attraverso queste ritenute devono essere versati dall'azienda sui conti correnti designati dalle segreterie nazionali dei sindacati firmatari del CCNL a cui il lavoratore si è iscritto, generalmente su base trimestrale e non oltre sei mesi.

La delega dovrà includere anche il consenso del lavoratore al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

TITOLO III – Livelli di contrattazione

Art. 10 - Livelli di Contrattazione

Le Parti si accordano per regolamentare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) al fine di promuovere la creazione di posti di lavoro e di stimolare la crescita economica attraverso il miglioramento dell'efficienza e, dove possibile, l'incremento delle retribuzioni. La contrattazione collettiva si articola su due livelli:

1. Il primo livello concerne il Contratto Collettivo Nazionale specifico per il settore di riferimento.
2. Il secondo livello riguarda il Contratto Integrativo, che può essere sia Territoriale che Aziendale, sempre riferito al settore specifico.

Art. 11 - Contrattazione Collettiva

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) riconosce il diritto del datore di lavoro di organizzare la propria attività produttiva avendo come base la prevedibilità dei costi del lavoro. Le Parti stabiliscono che il CCNL debba garantire a tutti i lavoratori del settore, indipendentemente dalla loro ubicazione nel territorio nazionale, la sicurezza di percepire trattamenti economici e normativi minimo garantiti. Il CCNL mira anche a fornire un quadro sicuro e regolamentato per le relazioni industriali, sia a livello nazionale che a livello territoriale o aziendale.

Art. 12 - Contrattazione aziendale

Le parti riconoscono l'importanza di disporre di strumenti contrattuali flessibili, capaci di adattarsi all'eterogeneità e all'evoluzione del contesto economico. È loro desiderio che la contrattazione a livello aziendale sia promossa in tutti gli ambienti lavorativi dove ciò sia praticabile, fornendo, dove necessario, strumenti contrattuali collettivi integrativi in sostituzione della contrattazione diretta. Tuttavia, si sottolinea che la contrattazione a livello aziendale detiene una posizione prioritaria, essendo considerata più efficace nella gestione locale delle questioni contrattuali, specialmente in circostanze eccezionali. In tali casi, può accadere che la contrattazione aziendale conduca a

condizioni meno favorevoli rispetto a quelle stabilite dalla contrattazione collettiva, se ciò si rivela necessario per la tutela dell'occupazione.

Art. 13 - Contrattazione di secondo livello

Il Contratto Integrativo di secondo livello, con validità triennale, si svolgerà a livello territoriale o aziendale. Questo contratto tratterà principalmente argomenti non coperti dal CCNL vigente, con un focus particolare sull'implementazione di un sistema di retribuzione variabile basato su indicatori come produttività e redditività, che possono essere valutati anche congiuntamente.

Per incentivare la contrattazione di secondo livello, le parti concorderanno linee guida per definire schemi di incentivi variabili, come bonus per la produzione, la presenza o la qualità, considerando anche l'Elemento Perequativo Regionale (EPR).

Nella fase iniziale, la richiesta di avvio delle trattative per il contratto di secondo livello non può essere presentata prima di un mese dal deposito del CCNL presso le autorità competenti. In fase consolidata, per proporre il rinnovo del contratto di secondo livello, è richiesto che una delle parti notifichi la disdetta almeno due mesi prima della scadenza, presentando le modifiche proposte, per avviare le negoziazioni.

Nei due mesi precedenti e nel mese successivo all'entrata in vigore del rinnovo del CCNL, e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi dalla richiesta di rinnovo, le parti si asterranno da iniziative unilaterali o azioni dirette. In caso di stallo nelle trattative di secondo livello per oltre cinque mesi, le parti coinvolgeranno gli Organismi Nazionali per la risoluzione

Art. 14 - Distribuzione CCNL

Copia del testo ufficiale del presente CCNL dovrà essere distribuito dal datore di lavoro, senza onere, ad ogni singolo lavoratore dipendente (già in servizio o neo assunto); inoltre, sempre a cura del datore di lavoro, dovrà essere esposta in un luogo accessibile ai lavoratori la parte relativa ai contenuti disciplinari, o quantomeno un estratto di essa.

Art. 15 - Efficacia

Le disposizioni di questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) sono valide e vincolanti unicamente per i lavoratori subordinati dei datori di lavoro che operano nel settore del Commercio,

Turismo e Servizi, i quali sono identificati mediante i Codici ATECO specificati. Ogni cambiamento concernente la struttura delle Parti del presente CCNL o un'eventuale estensione dell'accordo a Parti terze, diverse da quelle originariamente firmatarie, può avvenire soltanto con il consenso preventivo e congiunto di tutte le Parti firmatarie.

TITOLO VII – Mobilità e mercato del lavoro

Art. 16 - Mobilità e Mercato del Lavoro

Durante la validità di questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), in maniera sperimentale, si offre ai datori di lavoro la possibilità di avvalersi degli strumenti previsti dalla legislazione e dai contratti di solidarietà, come definito dalle leggi del 23 luglio 1991, n. 223 e del 19 luglio 1993, n. 238, con le loro successive modifiche e integrazioni.

In situazioni di difficoltà, connesse a processi di riorganizzazione o riconversione aziendale, ristrutturazione, problemi finanziari o crisi dovute a fattori interni o esterni, le parti concordano sulla necessità di adottare misure atte a ridurre il più possibile l'eventuale surplus di forza lavoro, mitigando così l'impatto sociale di una diminuzione delle opportunità di impiego.

Le parti si impegnano inoltre a collaborare attivamente, attraverso specifici accordi negoziali, al fine di:

1. Determinare le necessità previste di manodopera e le relative qualifiche richieste, stabilire procedure di ricerca di personale, e valutare la disponibilità per lavoro supplementare o sostitutivo;
2. Incoraggiare iniziative volte a creare nuovi posti di lavoro;
3. Organizzare incontri con le istituzioni per discutere gli obiettivi di crescita del settore.

TITOLO VIII – Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Art. 17 - Il normale rapporto a tempo pieno e indeterminato

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

Art. 18 - Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act) e successive modifiche

A far data dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23 del 04 marzo 2015 il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere sottoscritto ai sensi della L. 183/2014 (Jobs Act) e s.m. con tutele crescenti per il dipendente.

La scelta riguardo la tipologia contrattuale a tempo indeterminato (art. 21) o a tempo determinato ex L. 183/2014 e D.Lgs. 23/2015 (art. 22 co. 1) è demandata alla discrezionalità del datore di lavoro.

Art. 19- Istituti del nuovo mercato del lavoro

Le diverse forme di impiego previste dal presente CCNL sono le seguenti:

1. **Part-time:** L'orario di lavoro è ridotto rispetto alla norma, articolato giornalmente (orizzontale), settimanalmente o mensilmente (verticale), o in periodi definiti dell'anno (ciclico). La combinazione di queste modalità è possibile. Il contratto di lavoro part-time deve essere redatto per iscritto, altrimenti è nullo.

2. **Tempo determinato:** L'impiego a tempo determinato può essere istituito per 12 mesi senza necessità di motivazioni, come previsto dalla Legge 96/2018, o per ragioni specifiche tecniche, produttive, organizzative o di sostituzione. Sono previste restrizioni, comprese quelle relative al rinnovo e alla reiterazione del contratto. Qualsiasi discriminazione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato è proibita, fatta eccezione per l'adeguamento proporzionale della retribuzione. Anche questo contratto richiede la forma scritta, pena la nullità.

3. **Lavoro a tempo ripartito:** Questo tipo di impiego si verifica quando due lavoratori (coobbligati) si impegnano alternativamente a fornire la prestazione lavorativa, escludendo la loro presenza simultanea. L'impegno di ciascuno deve essere chiaramente definito. Il contratto di lavoro a tempo ripartito richiede la forma scritta, pena la nullità.

4. **Lavoro a chiamata:** Questa forma contrattuale permette al lavoratore di essere impiegato a discrezione del datore di lavoro, entro certi limiti prestabiliti, sia a tempo determinato che indeterminato. La forma scritta è obbligatoria, pena la nullità.

5. **Somministrazione di lavoro:** Un soggetto autorizzato (il somministratore) stipula un contratto di somministrazione con un'altra entità (l'utilizzatore). La forma scritta è essenziale, pena la nullità.

6. **Telelavoro:** Il telelavoro si distingue per il fatto che l'attività lavorativa si svolge in un luogo diverso dalla sede aziendale, che può essere la casa del lavoratore, previa autorizzazione dell'azienda. La remunerazione di norma segue un criterio di economia, ovvero è calcolata sul tempo lavorato. Il

contratto di telelavoro deve essere redatto per iscritto, pena la nullità, e l'azienda deve istruire il lavoratore sulla sicurezza del luogo di lavoro come prescritto dalla Legge 81/2008 e seguenti.

7. **Lavoro intermittente:** In questa modalità contrattuale, il lavoratore si rende disponibile per prestazioni non continue o periodiche, utilizzabili dal datore di lavoro secondo necessità. Tale contratto può essere stipulato anche a tempo determinato e deve essere redatto per iscritto, pena la nullità, seguendo le normative specifiche del CCNL, inclusi particolari vincoli di età.

TITOLO IX – Lavoro a tempo parziale (Part Time)

Art. 20 - Lavoro a tempo parziale: Definizione e Disciplina

Il contratto di lavoro a tempo parziale, che prevede un'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario stabilito dal presente Contratto, è uno strumento che le parti considerano idoneo per conciliare le esigenze del datore di lavoro con quelle del lavoratore. Esso può assumere tre forme: orizzontale, con prestazione giornaliera ridotta per tutti i giorni lavorativi; verticale, con prestazione a tempo pieno limitata ad alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; o misto, che combina le modalità orizzontale e verticale, alternando giornate o periodi a tempo pieno a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro. Il lavoro supplementare, che è il lavoro eseguito oltre l'orario parziale concordato fino a raggiungere l'orario a tempo pieno, è regolato da clausole flessibili: per instaurare un rapporto di lavoro a tempo parziale è necessario un accordo scritto che specifichi la durata e l'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, con trattamenti economici e norme contrattuali proporzionati al lavoro effettuato. Con il consenso del lavoratore, il datore di lavoro può richiedere lavoro supplementare fino al 25% dell'orario annuo ordinario, garantendo una maggiorazione del 10% sulla retribuzione oraria normale; tale maggiorazione si applica anche per prestazioni ulteriori in caso di part-time verticale. La conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa necessita del mutuo accordo delle parti, privilegiando la richiesta del lavoratore basata su motivazioni personali, familiari o produttive gravi, in modo da bilanciare le necessità del lavoratore con quelle organizzative dell'impresa.

Art. 21 - Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione

Il contratto di lavoro part-time, che deve essere stipulato per iscritto, includerà le seguenti clausole essenziali:

1. Definizione di un periodo di prova per i neoassunti.
2. Specifica delle ore di lavoro, generalmente concordate tra datore di lavoro e dipendente, che non devono essere inferiori a 16 ore settimanali, 64 ore mensili o 532 ore annuali. Eventuali eccedenze richiedono il preventivo accordo del lavoratore.
3. Dettagli sul compenso e sulle norme applicabili, adeguati proporzionalmente alle ore lavorate.
4. Indicazione dell'orario di lavoro, che può essere quotidiano, settimanale, mensile o annuale.

5. Menzione della possibilità di lavoro supplementare, con riferimento alle norme pertinenti.

6. Possibilità di incrementare l'orario di lavoro in specifici periodi dell'anno, come durante le festività o in risposta a picchi di domanda.

A meno che non sia diversamente concordato con i sindacati, la giornata lavorativa non può essere suddivisa in più di quattro ore.

Sono previste disposizioni per l'ingresso nel part-time di studenti e lavoratori già impegnati in analoghi contratti con altri enti. Questo può portare alla stipula di contratti di lavoro part-time 'verticale' per il sabato o per i giorni festivi.

Accordi aziendali o l'approvazione di un ente bilaterale, locale o nazionale in sua assenza, possono stabilire modalità diverse per la distribuzione delle ore lavorative. Analogamente, si possono negoziare accordi specifici a livello territoriale o aziendale o in relazione a particolari condizioni individuali dei lavoratori.

Art. 22 - Lavoro a tempo parziale post Partum

Per agevolare l'assistenza ai figli fino al terzo anno di vita, le aziende accetteranno le domande di passaggio da full-time a part-time, nei limiti seguenti, basandosi sulla fungibilità della richiesta presentata da uno dei genitori:

- In unità produttive con 10-20 dipendenti a tempo indeterminato, è concesso il diritto alla riduzione oraria a un lavoratore.
- Con 20-50 dipendenti, a due lavoratori.
- Per unità con oltre 50 dipendenti, al 4% del personale.

Il datore di lavoro valuterà le richieste considerando le necessità organizzative e la sostituibilità dei dipendenti, seguendo l'ordine di arrivo delle domande.

La richiesta di part-time va inoltrata con almeno 30 giorni di preavviso e deve specificare l'intervallo temporale richiesto per l'orario ridotto.

Il periodo di part-time non può superare i 12 mesi; oltre tale termine, solo l'approvazione di una nuova domanda consentirà di continuare con tale orario.

Art. 23 - Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura

La procedura di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per i dipendenti genitori di persone con disabilità o problemi di tossicodipendenza, riconosciute come tali dal servizio sanitario di riferimento, deve essere attuata seguendo le stesse linee guida precedentemente descritte. Il grado di orario part-time concesso influirà sul calcolo del numero totale o della percentuale massima permessa per tale conversione.

TITOLO X – Lavoro a tempo determinato

Art. 24 - Lavoro a Tempo Determinato: Assunzione - Durata massima – Proroghe e

Rinnovi – Divieti–Limiti

Per le assunzioni a tempo determinato, si rimanda alle normative vigenti e agli accordi di secondo livello. Questi contratti devono rispettare le disposizioni legali, specialmente in termini di estensioni, rinnovi, periodi di riassunzione e rapporti con il lavoro interinale.

Secondo la Legge 96/2018, un contratto a tempo determinato per mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lavoratore non può superare i 24 mesi, incluse eventuali proroghe e rinnovi.

Il contratto deve essere redatto per iscritto, tranne quando la durata è inferiore ai 13 giorni, e una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio dell'impiego.

La data di termine del contratto a tempo determinato deve essere chiaramente specificata nell'atto di assunzione, che può indicare una data precisa o un evento futuro e certo con data incerta, come ad esempio il rientro dalla maternità di un altro lavoratore.

Il datore di lavoro è obbligato a comunicare le assunzioni, le trasformazioni e le cessazioni del lavoro (se anticipata) agli enti preposti.

La durata massima dei contratti a termine è stata ridotta dalla Legge 96/2018 da 36 a 24 mesi. Il primo contratto può essere stipulato senza una causale specifica, ma con una durata massima di 12 mesi. Rinnovi o proroghe oltre i 12 mesi devono essere giustificati con una delle causali previste dalla legge, come esigenze temporanee o sostituzioni.

Le attività stagionali, indicate nell'allegato al D.P.R. 1525/1963, sono esenti dall'obbligo di causale. Le deroghe all'obbligo di causale possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale o di prossimità.

Il numero massimo di proroghe o rinnovi è quattro entro i 24 mesi. Ogni proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa originaria del contratto. Nel caso di rinnovo, è necessario un intervallo tra i due contratti, il cosiddetto "Stop and Go", che deve essere rispettato come da tabella seguente:

Intervallo minimo fra due contratti a termine successivi	
contratti di durata pari o inferiore a 6 mesi	2 giorni
contratti di durata superiore a 6 mesi	5 giorni

Non osservare i periodi di intervallo prescritti tra i contratti a termine determina la conversione automatica del secondo contratto in un rapporto a tempo indeterminato. Sono esentati da queste restrizioni:

- I lavoratori stagionali definiti per decreto dal Ministero del Lavoro;
- Le situazioni previste dai contratti collettivi;
- I contratti a termine stipulati dalle agenzie di somministrazione. L'assistenza sindacale al lavoratore è facoltativa. Questi contratti devono essere supportati da una causale valida.

È vietato l'uso del contratto a termine nei casi di:

- Sostituzione di lavoratori in sciopero;
- A seguito di licenziamenti collettivi nelle medesime mansioni negli ultimi 6 mesi, a meno che non sia per sostituire personale assente, per l'assunzione di lavoratori in mobilità, o per contratti iniziali non oltre 3 mesi;
- In presenza di sospensione o riduzione di orario per cassa integrazione guadagni;
- Da datori di lavoro che non hanno eseguito la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

La mancata conformità con queste regole porta alla trasformazione del contratto in uno a tempo indeterminato.

I contratti a termine devono rispettare un limite percentuale rispetto al numero di lavoratori a tempo indeterminato: non possono eccedere il 20% dei dipendenti fissi registrati al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Se l'attività inizia durante l'anno, questo limite si calcola in base ai lavoratori a tempo indeterminato presenti al momento dell'assunzione. Se si utilizzano anche contratti in somministrazione, la soglia massima ammissibile si eleva al 30% dell'organico aziendale, calcolato come sopra.

Un'azienda che impiega esclusivamente contratti di somministrazione può raggiungere il limite del 30%. Tuttavia, esistono eccezioni a questa regola per:

- Imprese start-up innovative;
- Attività stagionali;
- Produzioni specifiche per spettacoli, programmi radio e televisivi;
- Sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti;
- Assunzione di lavoratori di età superiore ai 50 anni;
- Università, istituti pubblici di ricerca e istituti culturali.

Art. 25 - Tredicesima mensilità

La tredicesima mensilità sarà corrisposta in numero 12 ratei mensili

Art. 26 - Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato, salvo diverse indicazioni da parte del lavoratore, come previsto per legge.

TITOLO XI – Lavoro ripartito

Art. 27 - Lavoro Ripartito: Definizione

La contrattazione aziendale può regolare il cosiddetto Contratto di Lavoro Ripartito, in cui due lavoratori si alternano nello stesso lavoro, decidendo autonomamente i propri orari, pur garantendo l'adempimento complessivo del lavoro. Ogni lavoratore è singolarmente responsabile per il compimento dell'intero impegno lavorativo, e le condizioni sono le seguenti:

1. I lavoratori possono, a loro discrezione, sostituirsi reciprocamente o cambiare di comune accordo l'orario lavorativo. Se uno dei lavoratori non può adempiere, l'altro assume la responsabilità.
2. Sostituzioni da parte di terzi sono proibite senza il consenso del datore di lavoro.
3. Le dimissioni o il licenziamento di un lavoratore comportano la fine del contratto a meno che l'altro lavoratore non accetti di proseguire, trasformando così il contratto ripartito in un normale rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale.
4. I lavoratori a contratto ripartito ricevono lo stesso trattamento dei lavoratori a tempo pieno, proporzionato alle ore effettivamente lavorate, come nel lavoro part-time.

Se un lavoratore viene licenziato per motivi disciplinari, l'altro ha 7 giorni per offrirsi di coprire l'intera prestazione lavorativa o proporre un sostituto. Se il sostituto non supera il periodo di prova, il contratto si estingue.

Il datore di lavoro deve aggiornare annualmente la Rappresentanza Sindacale Aziendale e informare entro il 1° marzo l'Ente Bilaterale competente sull'utilizzo del contratto di lavoro ripartito.

TITOLO XII – Lavoro a chiamata

Art. 28 - Lavoro a chiamata: definizione

Si tratta di un contratto, sia a tempo determinato che indeterminato, in cui il lavoratore è a disposizione dell'azienda per prestazioni in specifiche circostanze, tra cui:

- a. Lavoro discontinuo o intermittente e per attività straordinarie, ad esempio:
 - Guardiani e addetti alla sorveglianza;
 - Operatori di centralini telefonici privati;
 - Fattorini.

- b. Lavoro svolto da persone disoccupate sotto i 24 anni o lavoratori oltre i 55 anni iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, incluso chi è già in pensione.

- c. Lavoro nei weekend, durante le ferie estive o le vacanze natalizie e pasquali e altri periodi concordati dalle parti.

Per i contratti di cui al punto c), si precisa:

- "Fine Settimana" va dal venerdì pomeriggio dopo le 13:00 al lunedì mattina fino alle 6:00;
- "Ferie Estive" coprono dal 1° giugno al 30 settembre;
- "Vacanze Natalizie" vanno dal sabato prima del 7 dicembre al sabato dopo il 7 gennaio;
- "Vacanze Pasquali" dal giorno della Domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua.

Il lavoratore intermittente non rientra nell'organico aziendale ai fini dell'applicazione delle norme di legge.

Art. 29 - Lavoro a chiamata: forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente richiede una forma scritta che dovrà includere:

- a) La durata del contratto e le condizioni specifiche, sia oggettive che personali, che giustificano la sua creazione;
- b) Il luogo e le condizioni di disponibilità assicurate dal lavoratore, oltre al preavviso minimo di convocazione, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) La retribuzione e i termini normativi applicabili al lavoratore per il servizio prestato, oltre a un'eventuale indennità di disponibilità, se prevista;
- d) Le procedure e le condizioni attraverso le quali il datore di lavoro può richiedere l'esecuzione del lavoro e le modalità di registrazione del servizio svolto;
- e) I termini e le modalità di pagamento sia del salario che dell'indennità di disponibilità.

Secondo l'articolo 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il datore di lavoro è tenuto a notificare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente l'avvio di un'attività lavorativa o di una serie di attività integrate non oltre i 30 giorni di durata. Questa comunicazione deve essere effettuata anticipatamente tramite SMS se il lavoro deve iniziare entro 12 ore dalla notifica, o via email a un indirizzo PEC dedicato entro i successivi 30 giorni. Le modalità accettate per questa comunicazione possono includere fax, SMS, posta elettronica o altri metodi definiti dai Ministeri del Lavoro e delle

Politiche Sociali e della Pubblica Amministrazione e della Semplificazione. Il mancato rispetto di questa procedura comporta l'applicazione di sanzioni amministrative.

Art. 30 - Lavoro a chiamata: condizioni

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto agli altri Lavoratori di pari livello.

Art. 31 - Lavoro a chiamata: indennità di disponibilità

Quando un lavoratore accetta di rimanere in attesa di una chiamata da parte del datore di lavoro, impegnandosi a garantire la sua disponibilità lavorativa quando richiesto, il datore di lavoro è obbligato a corrispondergli un'indennità di disponibilità mensile. Tale indennità non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN). Le condizioni di pagamento di questa indennità saranno definite nel contratto individuale di lavoro, che deve essere redatto in forma scritta.

Il lavoratore che non possa rispondere alla chiamata per malattia o altri motivi validi deve informare il datore di lavoro entro 8 ore dall'inizio dell'impedimento, fornendo anche una stima della durata della sua indisponibilità. In caso di mancata comunicazione nei tempi previsti, e in assenza di un valido motivo, questa inadempienza può essere considerata come assenza ingiustificata. Di conseguenza, il lavoratore può perdere il diritto all'indennità di disponibilità e il datore di lavoro può richiedere un risarcimento per eventuali danni subiti, a meno che il contratto individuale non disponga diversamente.

Durante il periodo in cui il lavoratore non è disponibile, non si accumula il diritto all'indennità di disponibilità. L'indennità di disponibilità è soggetta a contributi previdenziali, ma non viene inclusa nel calcolo delle retribuzioni per le mensilità differite, festività, ferie, e non contribuisce alla determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR).

Art. 32 - Lavoro a chiamata: divieti e condizioni

In base all'articolo 14 del Decreto Legislativo 81/2015, l'impiego di lavoratori in regime di lavoro a chiamata è vietato nelle seguenti situazioni:

1. Se il datore di lavoro non ha eseguito l'obbligatoria valutazione dei rischi prevista dal Decreto Legislativo 81/2008;
2. Per sostituire lavoratori che stanno esercitando il diritto di sciopero;

3. Se l'azienda ha effettuato licenziamenti per le stesse mansioni nei 6 mesi antecedenti all'assunzione di un lavoratore intermittente;
4. Quando per le stesse mansioni sono in atto riduzioni dell'orario di lavoro con conseguente integrazione salariale, sia in forma ordinaria che straordinaria o in deroga.

TITOLO XIII – Contratto di somministrazione di lavoro

Art. 33 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni

Si può ricorrere ai contratti di somministrazione nei periodi di maggior incremento, fermo restando i limiti imposti dalla Legge e dal contratto.

Art. 34 – Telelavoro (Tipologia – Formazione ed Organizzazione)

Il Contratto di Telelavoro, che consente lo svolgimento delle attività lavorative da casa del lavoratore o da un luogo esterno all'ambiente aziendale, è una soluzione flessibile che favorisce l'equilibrio tra la vita professionale e quella personale, risultando particolarmente adatto per impiegati, genitori di minori di 12 anni, persone con disabilità, o chi assiste familiari anziani o malati. Per incentivare questa modalità di lavoro, sono previste agevolazioni specifiche.

Il Telelavoro è una forma organizzativa del lavoro a distanza facilitata dalla tecnologia informatica e da una rete di comunicazione che collega il lavoratore alla sede lavorativa o studio. Pur essendo geograficamente distante, il telelavoratore resta soggetto alla disciplina del lavoro e all'organizzazione aziendale, con gli stessi diritti e doveri dei colleghi in sede, inclusa la sottomissione ai poteri direttivi e di controllo del datore di lavoro.

Esistono diverse tipologie di Telelavoro:

1. Domiciliare: eseguito nella casa del telelavoratore;
2. Mobile: effettuato mediante dispositivi portatili;
3. Remotizzato o a distanza: svolto in uffici attrezzati al di fuori sia dell'abitazione che degli uffici aziendali;
4. Misto: parte del lavoro si svolge presso la società.

Il Telelavoro è adatto ai dipendenti a tempo pieno o parziale e può essere a tempo determinato o indeterminato. La postazione di telelavoro non costituisce una unità aziendale autonoma.

Il Telelavoro è volontario sia per il datore che per il lavoratore e può essere introdotto durante il rapporto di lavoro. La reversibilità al lavoro tradizionale può essere regolata dalla contrattazione collettiva o dagli accordi individuali. La società deve fornire al telelavoratore tutte le informazioni necessarie, comprese le modalità di comunicazione e le norme disciplinari applicabili.

Inoltre, i telelavoratori hanno diritto a formazione adeguata, fornita dall'azienda o da strutture formative paritetiche, sulle tecnologie utilizzate e sulle dinamiche del telelavoro.

La postazione di telelavoro, comprese le spese per installazione, manutenzione, gestione e sicurezza, nonché la copertura assicurativa, sono a carico dell'azienda. In caso di recesso immotivato del telelavoratore entro tre anni, una parte proporzionale delle spese di postazione potrebbe essere addebitata al telelavoratore. L'azienda copre anche i costi per usura, danneggiamento o perdita di dati, a meno che non siano causati da negligenza grave o dolo del telelavoratore.

Art. 35 - Telelavoro: protezione dei dati

L'azienda adotta tutte le misure necessarie per assicurare la protezione dei dati gestiti e processati dal lavoratore a fini professionali nel contesto del telelavoro. Il telelavoratore sarà informato riguardo alla legislazione vigente e alle regole aziendali relative alla protezione dei dati, assumendosi la responsabilità del loro rispetto.

Le specifiche sul corretto uso delle apparecchiature, degli strumenti e dei programmi informatici sono oggetto di contrattazione collettiva di secondo livello. In fase di instaurazione del rapporto di telelavoro, il datore di lavoro provvederà a informare il lavoratore sulle norme di condotta lavorativa e sulle relative sanzioni disciplinari in caso di mancati.

Art. 36 - Telelavoro: tempo di lavoro

Il telelavoratore ha la facoltà di organizzare autonomamente il proprio orario di lavoro. Pertanto, non si applicano a questa figura professionale le disposizioni relative all'orario di lavoro contenute nel Decreto Legislativo 66/2003.

Art. 37 - Telelavoro: diritti del Telelavoratore

Il telelavoratore, proporzionalmente al lavoro effettuato, gode degli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei lavoratori che esercitano la loro attività in azienda nelle stesse funzioni e/o con la stessa qualifica. Ha inoltre diritto a pari opportunità di formazione e sviluppo professionale rispetto ai colleghi in sede. Se il lavoratore transita al telelavoro durante il corso del rapporto di lavoro, mantiene le stesse condizioni economiche precedentemente acquisite, a fronte di una professionalità, quantità di lavoro e tempo impiegato equivalenti.

Art. 38 - Telelavoro: telecontrollo

L'azienda può implementare sistemi di telecontrollo sulla prestazione lavorativa dei telelavoratori solo previa stipula di un accordo sindacale. Questi strumenti devono essere conformi al Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, rispettare le normative sulla privacy e le leggi in vigore. È imperativo che i dispositivi di controllo, sia quantitativi che qualitativi, non siano utilizzati senza la conoscenza dei telelavoratori.

Art. 39 - Telelavoro: competenza normativa della Commissione Bilaterale

Qualsiasi incertezza o dubbio riguardante gli strumenti di lavoro, le questioni disciplinari e la responsabilità sarà risolta dalla Commissione Bilaterale istituita in accordo con le parti firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Art. 40 - Telelavoro: contrattazione di secondo livello

La Contrattazione Aziendale di secondo livello è incaricata di esaminare e specificare le seguenti questioni:

1. L'implementazione di iniziative per prevenire o mitigare l'isolamento del telelavoratore dal contesto lavorativo, garantendo il mantenimento dei contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. La gestione del carico di lavoro e l'applicazione di eventuali strumenti di telecontrollo;
3. La definizione di fasce orarie di reperibilità del telelavoratore;
4. La specificazione degli strumenti necessari per consentire al telelavoratore una gestione autonoma e efficace del proprio tempo di lavoro;
5. La regolamentazione del diritto alla reversibilità, ossia la possibilità per il telelavoratore di ritornare a una modalità di lavoro in presenza in azienda.

Art. 41 - Lavoro Intermittente: definizione

Il contratto a chiamata, che può essere stipulato sia a tempo determinato che indeterminato, permette al lavoratore di mettersi a disposizione dell'azienda per essere impiegato secondo necessità. Questo tipo di contratto è adatto per:

- L'esecuzione di lavori discontinui o intermittenti e per il completamento di ore straordinarie.
- L'impiego di persone disoccupate di età inferiore ai 24 anni o di lavoratori di età superiore ai 55 anni iscritti nelle liste di mobilità e collocamento, inclusi i pensionati.
- Prestazioni lavorative che si svolgono durante i fine settimana, i periodi di ferie estive, le vacanze natalizie e pasquali, o altri periodi definiti dalle parti nel contratto.

Il lavoratore intermittente non viene considerato parte dell'organico regolare dell'azienda ai fini dell'applicazione delle normative di legge.

Art. 42 - Lavoro intermittente: forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente deve essere redatto per iscritto e deve specificare:

- a) La durata del contratto e le condizioni, sia oggettive che personali, che ne giustificano la firma;
- b) La località e le condizioni di disponibilità del lavoratore, inclusi i termini di preavviso per la convocazione, che non devono essere inferiori a un giorno lavorativo;

- c) La retribuzione e le normative applicabili per il lavoro svolto, oltre a un'eventuale indennità di disponibilità, se prevista;
- d) Le procedure attraverso le quali il datore di lavoro può richiedere la prestazione lavorativa e le modalità di monitoraggio del lavoro svolto;
- e) I termini e le procedure di pagamento sia dello stipendio che dell'indennità di disponibilità;
- f) Le misure di sicurezza specifiche necessarie a seconda del tipo di attività contrattualizzata.

Il datore di lavoro deve inoltre informare annualmente le rappresentanze sindacali aziendali, se presenti, sull'utilizzo del contratto di lavoro intermittente.

In ottemperanza all'articolo 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il datore di lavoro è obbligato a notificare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente l'avvio di ogni attività lavorativa o ciclo di attività della durata massima di 30 giorni. Le comunicazioni possono essere inviate tramite SMS, e-mail o altre modalità stabilite dai Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali e della Pubblica Amministrazione e Semplificazione. L'inosservanza di queste disposizioni comporta l'applicazione di sanzioni amministrative.

Art. 43 - Lavoro Intermittente: trattamento economico

I lavoratori intermittenti hanno diritto a ricevere tutti i trattamenti economici previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) in maniera proporzionale al periodo di tempo effettivamente lavorato. La retribuzione oraria deve essere onnicomprensiva e corrispondere a quella di un lavoratore a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello, includendo tutte le forme di retribuzione diretta, differita e in natura, per un lavoro equivalente e nelle stesse condizioni e mansioni.

Art. 44 - Si riportano i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente:

Per i lavoratori intermittenti, la remunerazione si articola come segue:

1) Retribuzione Diretta:

Per ogni ora di effettivo lavoro, si dovrà riconoscere un importo pari a 1/173 della Retribuzione Individuale Mensile (RIM).

2) Retribuzione Differita:

L'equivalente orario della tredicesima mensilità è stabilito in 1/1904 della RIM per ogni ora lavorata. Il diritto alle ferie matura proporzionalmente alle ore lavorate, deviando dal principio generale, con 1/1904 ore di ferie acquisite per ogni ora di lavoro. Le ferie maturate saranno fruite dal lavoratore o compensate economicamente al termine del rapporto lavorativo.

3) Trattamento di Fine Rapporto (TFR):

Il TFR sarà calcolato sui compensi effettivamente erogati, escludendo eventuali rimborsi spese e indennità specifiche (ad esempio, indennità di viaggio, per lavoro straordinario o notturno, maneggio denaro, mensa o equivalenti).

4) Enti Bilaterali:

L'assistenza fornita tramite gli Enti Bilaterali, richiede il versamento di un contributo annuale. Nel caso del lavoro intermittente, data l'assenza di una garanzia di continuità lavorativa e quindi del contributo minimo, le prestazioni non sono assicurate.

Di conseguenza, le parti concordano che:

a) Per i lavoratori intermittenti, i datori di lavoro non sono tenuti a versare i contributi relativi alla "Gestione Speciale" e non devono riconoscere l'Elemento Perequativo Sostitutivo previsto per contratti fino a 12 mesi;

b) I contributi dovuti per le prestazioni dell'Ente Bilaterale (certificazioni, interpretazioni contrattuali, ecc.) nel contesto del lavoro intermittente saranno determinati dall'Ente Bilaterale.

c) Per ogni ora di lavoro, ai lavoratori intermittenti sarà riconosciuta un'Indennità Sostitutiva per le prestazioni integrative degli Enti Bilaterali, pari a 0,24 euro. Questa indennità non contribuirà al calcolo della retribuzione oraria, né al calcolo della tredicesima mensilità, delle ferie o del TFR.

Art. 45 – Disponibilità ed attesa di chiamata nel Lavoratore Intermittente:

Se un lavoratore si impegna, su richiesta del datore di lavoro, a rimanere disponibile per eventuali chiamate, assicurando la propria prestazione lavorativa secondo necessità, il datore di lavoro deve corrispondergli un'indennità di disponibilità. Questa indennità è pari al 20% della paga base contrattuale ordinaria (PBCO) per le ore non lavorate durante il mese. Le specifiche modalità di pagamento saranno definite nel contratto individuale di lavoro, che deve essere formulato in forma scritta.

Il lavoratore che, a causa di malattia o altro impedimento, non può rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro, come prescritto dall'articolo 16, comma 4, del D.lgs 81/2015, fornendo un'indicazione sulla probabile durata del proprio impedimento.

Se il lavoratore non comunica adeguatamente l'impedimento, il suo mancato intervento può essere considerato come un'assenza ingiustificata. In tal caso, dopo l'espletamento delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 300/70, il lavoratore potrebbe perdere il diritto all'indennità di disponibilità e il datore di lavoro potrebbe richiedere un risarcimento per eventuali danni, a meno che il contratto individuale non preveda diversamente.

In caso di mancata risposta alla chiamata senza una giustificazione valida, il lavoratore può essere soggetto a licenziamento o alla perdita o restituzione dell'indennità relativa al periodo successivo al rifiuto. Durante un periodo di indisponibilità temporanea per qualunque motivo, il lavoratore non accumula il diritto all'indennità di disponibilità.

Questa indennità è soggetta a contributi previdenziali ma non è inclusa nel calcolo delle retribuzioni per mensilità differite, festività, ferie e non contribuisce alla determinazione del trattamento di fine rapporto (TFR).

Art. 46 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni

L'impiego del lavoro "a chiamata" è proibito dall'azienda nelle seguenti circostanze:

1. Per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. Se il datore di lavoro non ha completato la valutazione dei rischi secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008;
3. Qualora l'azienda abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per le stesse mansioni nei tre mesi antecedenti l'ingaggio di un collaboratore intermittente;
4. Nel caso in cui, per le stesse mansioni, vi siano in atto riduzioni dell'orario di lavoro supportate da integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

TITOLO XIV – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 47 – Assunzione

L'assunzione di personale deve essere formalizzata in conformità con la legislazione attuale, attraverso un atto scritto che includa:

- a. La tipologia di contratto di lavoro;
- b. La mansione specifica, la qualifica professionale e il livello di inquadramento del lavoratore;
- c. La data di inizio del rapporto lavorativo;
- d. Il luogo dove si svolgerà il lavoro;
- e. L'orario di lavoro previsto;
- f. La data di termine del rapporto di lavoro, se il contratto è a tempo determinato;
- g. La durata del periodo di prova, rispettando i limiti previsti dal contratto collettivo applicabile;
- h. Il pacchetto retributivo iniziale e le prospettive di evoluzione salariale;
- i. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento.

La lettera di assunzione deve inoltre fornire dettagli identificativi del datore di lavoro, quali nome e cognome o ragione sociale, indirizzo, codice fiscale, oltre ad altre informazioni richieste dalla legge.

È obbligatorio che l'azienda consegni al lavoratore, al momento dell'assunzione, una copia del testo ufficiale del CCNL applicabile, di cui il lavoratore dovrà confermare la ricezione.

Per quanto riguarda i documenti necessari all'assunzione, si rimanda alle disposizioni legislative vigenti.

Art. 48 - Visita medica preassuntiva

Prima dell'assunzione, il lavoratore può essere sottoposto a una visita medica preliminare finalizzata a verificare la sua idoneità generale al lavoro. Questo controllo è diverso dalla valutazione di idoneità specifica alla mansione specifica, come previsto dall'articolo 41 del Decreto Legislativo 81/2008.

La visita medica preassuntiva può essere effettuata a discrezione del datore di lavoro dal Medico Competente, da uno specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali (ASL).

Nel caso in cui il lavoratore sollevi dubbi sulla propria idoneità fisica per le mansioni assegnate, egli sarà sottoposto a una visita medica da parte del Medico Competente o a verifiche effettuate da enti pubblici o università.

TITOLO XV – Mansioni del lavoratore

Art. 49 - Mansioni Promiscue

Se un lavoratore dipendente è prevalentemente assegnato a una determinata mansione ma sostituisce o copre frequentemente altri lavoratori in ruoli con professionalità superiori, verrà classificato e retribuito secondo la qualifica superiore se queste sostituzioni o supplenze rappresentano più del 50% delle sue attività complessive.

Nel caso in cui le funzioni di categoria superiore siano svolte regolarmente ma non come attività principale, ad esempio per coprire la pausa pranzo di un altro dipendente o per completare parzialmente un turno, il lavoratore riceverà un'indennità proporzionata alla differenza retributiva tra il suo livello ordinario e quello della mansione superiore, in base al tempo medio impiegato per le responsabilità aggiuntive.

Art. 50 - Mutamento di mansioni e “Factotum”

Ai lavoratori dipendenti temporaneamente adibiti a mansioni superiori per almeno un mese solare, sarà corrisposta la retribuzione spettante per quella mansione durante il periodo di svolgimento delle

stesse. Se l'assunzione di mansioni superiori si estende oltre i tre mesi consecutivi, il lavoratore deve essere classificato nella categoria superiore, a meno che non sia stato assegnato a tali mansioni per sostituire un altro dipendente assente con diritto di conservazione del posto per un periodo definito dal contratto.

In situazioni di ristrutturazione aziendale, crisi o per sostituire temporaneamente lavoratori assenti, come delineato dall'articolo 1, comma 7, della Legge 183/2014 e sue modifiche, l'azienda può assegnare il lavoratore a mansioni inferiori, a condizione che rientrino nella stessa categoria e che il salario rimanga invariato, ad eccezione dei trattamenti accessori legati al precedente incarico.

È prevista la possibilità di accordi individuali negoziati in sedi protette, come quelle sindacali o altre istituzioni legalmente riconosciute, tra datore di lavoro e lavoratore che consentano una riduzione di livello e stipendio per prevenire il licenziamento.

I lavoratori definiti "Factotum" sono quelli assegnati permanentemente a compiti che comprendono qualifiche di più categorie lavorative durante l'intera giornata lavorativa. La loro classificazione sarà al livello della qualifica più elevata tra quelle svolte.

TITOLO XVI – Orario di lavoro

Art. 51 - Orario di lavoro: definizione

Secondo l'articolo 2 del Decreto Legislativo 66/2003, l'orario di lavoro comprende ogni periodo in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorative o a disposizione del datore di lavoro. La durata standard del lavoro è di 48 ore settimanali, distribuite su 5, 6 o 7 giorni. Specifiche articolazioni dell'orario possono includere:

- Su 5 giorni: 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì, con possibili variazioni negoziate tramite contrattazione di secondo livello.
- Su 6 giorni: distribuzione equa delle 48 ore su sei giorni, con possibile lavoro domenicale e relative maggiorazioni retributive.
- Su 7 giorni: prevista una giornata di riposo compensativo.

Interruzioni non lavorative, come pause e tempi di trasferimento, non sono considerate parte dell'orario di lavoro.

L'azienda può adottare schemi di orario flessibili, come la Banca delle Ore, per rispondere a esigenze lavorative impreviste o fluttuazioni nella domanda, minimizzando l'uso di strumenti onerosi.

Per attività che richiedono continuità, è possibile concordare tramite contrattazione collettiva disposizioni speciali per l'orario lavorativo, inclusa la considerazione della domenica come giorno

lavorativo e deroghe sui periodi di riposo e lavoro straordinario. In caso di turni di lavoro, i lavoratori sono tenuti a rispettarli, anche se specifici per certi servizi o reparti.

Art. 52 - Orario di lavoro: sospensione

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

Art. 53 - Orario di lavoro: lavoro discontinuo o lavoro d'attesa

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 48 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'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.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5,6 o 7 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 48 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 17% per le ore eccedenti.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro discontinuo (ordinario fino a 45 ore settimanali)

Descrizione	Maggiorazione R.O.N.*
Straordinario dalla 46° alla 53° ora settimanale	15%
Straordinario eccedente la 54° ora settimanale	17%

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore

TITOLO XVII – Personale non soggetto a limitazione d’orario

Art. 54 - Personale non soggetto a limitazione d’orario

Come prevede l'art. 17 c. 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 è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle aziende, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell’Azienda con diretta responsabilità dell’andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di “Quadro” o di “Impiegato di I° o di II° livello”, della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 22 ore mensili).

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Le Parti, in alternativa al pagamento, potranno concordarne il recupero. In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XIX – Riposo giornaliero e riposo settimanale

Art. 55 - Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell’art. 17 del D.Lgs. 66/2003, nell’ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell’attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive,

ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 12 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. vigilanza degli impianti e custodia;
7. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 56 - Riposo settimanale

In accordo con le normative vigenti, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore, oltre al riposo giornaliero di 11 ore, solitamente coincidente con la domenica. Le parti riconoscono la possibilità di adottare, attraverso la contrattazione di secondo livello, modalità alternative per il godimento del riposo settimanale rispetto a quanto stabilito nel presente CCNL, in particolare:

1. Per facilitare l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo oltre la domenica, soprattutto per aziende che non osservano la chiusura settimanale.
2. Per venire incontro alle necessità di bilanciamento tra vita professionale e personale o familiare dei lavoratori.

In tali casi, il riposo settimanale può essere preso in periodi superiori a una settimana, a condizione che la durata complessiva del riposo, calcolata ogni 14 giorni o secondo altro intervallo definito dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda in media ad almeno 24+11 ore per ogni 7 giorni di lavoro effettivo.

Le parti concordano, in modo transitorio, che in attesa della definizione degli accordi di secondo livello, il numero di riposi che possono essere presi in intervalli superiori a una settimana per anno è limitato a 20.

Se il riposo viene posticipato oltre il settimo giorno senza un accordo di secondo livello, al lavoratore sarà corrisposta una compensazione di 10 euro per ogni settimana di rinvio, fino a un massimo di 2 settimane al mese

TITOLO XX – Permessi

Art. 57 - Permessi

Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore / giorni	Condizioni	Retribuzione
Permessi retribuiti	16 ore annuali	Il lavoratore ha diritto a brevi permessi retribuiti per motivi legittimi, come appuntamenti medici o incontri scuola-genitori, accumulando 1,33 ore di permesso per ogni mese di lavoro completato. La richiesta di permesso deve essere presentata almeno un giorno in anticipo, fatta eccezione per circostanze impreviste e urgenti, e sarà concessa nel rispetto delle esigenze imprescindibili dell'azienda.	I lavoratori ricevono la retribuzione giornaliera ordinaria, senza incrementi aggiuntivi. Se non usufruiscono completamente o parzialmente delle ore accumulate, hanno diritto a un'indennità sostitutiva. Quest'ultima verrà pagata insieme al conguaglio delle retribuzioni nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello in cui le ore sono state accumulate.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I lavoratori incaricati di svolgere compiti presso gli uffici elettorali hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per l'intera durata delle operazioni elettorali. La richiesta di assenza deve essere presentata con almeno un giorno di preavviso.	
	3 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Il lavoratore riceve la retribuzione giornaliera ordinaria, senza alcuna maggiorazione aggiuntiva. In
	3 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	In caso di morte o grave malattia accertata di familiari quali genitori, fratelli, coniugi, figli, nonni, suoceri o conviventi in una comprovata relazione di coabitazione stabile verificabile tramite	

Permessi straordinari		attestazione anagrafica, il lavoratore ha diritto a permessi. Se si verifica una grave malattia, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro modalità alternative di svolgimento del proprio lavoro.	situazioni eccezionali e giustificate come casi di forza maggiore, è possibile che il dipendente raggiunga un accordo con il datore di lavoro per ottenere congedi retribuiti. Questi congedi possono essere detratti dai permessi retribuiti accumulati e non ancora utilizzati o dal saldo della Banca delle Ore..
	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore, per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per situazioni personali o familiari di particolare gravità e debitamente documentate, è possibile concedere al lavoratore dei periodi di aspettativa non retribuiti. Queste assenze dal lavoro non comportano oneri per l'azienda e sono concesse a patto che non arrechino seri pregiudizi all'organizzazione e al normale svolgimento dell'attività lavorativa.	Durante i periodi di aspettativa non retribuiti, non vi è alcuna retribuzione dovuta al lavoratore. Inoltre, non avviene l'accumulo di alcun diritto contrattuale, incluso quello relativo all'anzianità di servizio.

* In situazioni eccezionali di forza maggiore, il dipendente può negoziare con il datore di lavoro l'assegnazione di congedi pagati. Questi possono essere detratti dai permessi retribuiti accumulati e non ancora usufruiti o possono essere scalati dal saldo della Banca delle Ore del dipendente.

TITOLO XXI – Festività e festività abolite

Art. 58 – Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:
 - a) 25 aprile – Ricorrenza della Liberazione;
 - b) 1 maggio – Festa dei Lavoratori;
 - c) 2 giugno – Festa della Repubblica;
2. festività religiose:

- a) 1° gennaio – primo giorno dell'anno;
- b) 6 gennaio – Epifania;
- c) il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d) 15 agosto – festa dell'Assunzione;
- e) 1 novembre – Ognissanti;
- f) 8 dicembre – Immacolata Concezione;
- g) 25 dicembre – Santo Natale;
- h) 26 dicembre – Santo Stefano;
- i) la solennità del Santo Patrono.

Il dipendente che lavora durante le festività indicate riceverà, oltre al normale stipendio mensile, un pagamento aggiuntivo per ogni ora lavorata in tali giorni, aumentato come previsto dal contratto. La paga mensile non subirà decurtazioni per il non lavoro nei giorni festivi menzionati.

Se una festa nazionale o religiosa cade di domenica o in un giorno di riposo, e non viene rimpiazzata con un altro giorno libero o accreditata come permesso retribuito o nella Banca delle Ore, al lavoratore spetterà un compenso supplementare equivalente a una giornata di paga ordinaria, oltre alla retribuzione abituale.

Questo beneficio non si applica ai lavoratori sospesi dal servizio senza stipendio a seguito di sanzioni disciplinari, durante le festività.

Art. 59 - Festività abolite

Le festività abolite sono:

- 19 marzo – San Giuseppe
- 1 giugno – Ascensione
- 22 giugno – Corpus Domini
- 29 giugno – SS. Pietro e Paolo
- 4 novembre – Unità Nazionale

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali.

TITOLO XXII – Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 60 - Intervallo per la consumazione dei pasti

Il periodo dedicato alla pausa per il pasto, salvo differenti intese all'interno della contrattazione aziendale, è compreso tra un minimo di 30 minuti e un massimo di due ore. Tale intervallo viene definito di comune accordo tra il datore di lavoro e i dipendenti, tenendo conto delle necessità operative dell'azienda e cercando di armonizzarle, per quanto possibile, con quelle personali o familiari dei lavoratori.

TITOLO XXIII – Congedo per matrimonio

Art. 61 - Congedo per matrimonio

Al dipendente spetterà un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi in occasione del proprio matrimonio, da usufruirsi entro un mese dall'evento. Durante questo congedo, il lavoratore mantiene lo status di attività lavorativa e riceve la normale retribuzione giornaliera. La richiesta per il congedo matrimoniale deve essere inoltrata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di anticipo. Entro un mese dalla fine del congedo, il dipendente è tenuto a fornire all'azienda il certificato di matrimonio. Questo articolo non è applicabile ai lavoratori con contratto di prova o a termine inferiore ai 12 mesi.

TITOLO XXIV – Volontariato

Art. 62 – Volontariato

Il lavoratore che si dedica al servizio civile, volontariato, è tutelato dalle disposizioni della Legge n. 162/92 e del DM n. 379/94. Per i volontari che operano nei paesi in via di sviluppo, come da Legge n. 266/91, l'azienda può concedere fino a due anni di aspettativa non retribuita, senza che questo periodo contribuisca all'anzianità di servizio, purché le necessità aziendali lo permettano.

TITOLO XXV – Lavoratori studenti

Art. 63 - Lavoratori studenti

Per incentivare l'arricchimento culturale e professionale dei lavoratori, i datori di lavoro offriranno ai dipendenti, esclusi quelli in periodo di prova, che desiderano intraprendere percorsi educativi, sia obbligatori che superiori, o universitari, i seguenti vantaggi, a patto che ciò sia conciliabile con le necessità operative dell'azienda:

1. Modulazione dell'orario lavorativo per facilitare la partecipazione a corsi e lo studio per gli esami.
2. Esclusione dell'obbligatorietà di prestare lavoro straordinario.
3. Riconoscimento come permessi retribuiti dei giorni di esame documentati. Per gli esami universitari che richiedono più sessioni, si concede un solo permesso retribuito, ma è possibile accordarsi per fino a 10 giorni di permessi non retribuiti all'anno, pianificati con almeno 60 giorni di anticipo, in coincidenza con gli esami.

Lavoratori con almeno cinque anni di servizio possono richiedere un periodo di aspettativa non retribuita per:

1. Completare l'istruzione obbligatoria.
2. Ottenere un titolo di studio superiore, un diploma universitario o una laurea.
3. Partecipare a corsi di formazione.

L'aspettativa non può superare i sei mesi nel corso della carriera, non è combinabile con altri periodi di assenza come ferie o malattia, può essere suddiviso se non incide sul carico di lavoro e deve essere chiesto con un preavviso triplo rispetto alla durata desiderata, fino a un massimo di tre mesi. La concessione del congedo sarà valutata dal datore di lavoro in base alle esigenze lavorative imprescindibili.

TITOLO XXVI – Maternità – Congedi parentali

Art. 64 - Gravidanza e puerperio

Durante la gravidanza e fino al completamento del primo anno di vita del bambino, la lavoratrice ha il diritto e l'obbligo di seguire le disposizioni legali relative al congedo maternità. Prima del periodo in cui il lavoro è proibito, deve presentare al datore di lavoro e all'ente previdenziale un certificato medico che indichi la data prevista del parto.

Dopo il parto, per accedere ai benefici legati al puerperio, deve fornire entro 30 giorni il certificato di nascita o una dichiarazione sostitutiva come previsto dalla legge.

Il congedo maternità dura 5 mesi, iniziando dall'ottavo mese di gravidanza e finendo tre mesi dopo il parto. La legge permette alla lavoratrice di prolungare il lavoro fino alla fine dell'ottavo mese e di estendere di conseguenza il congedo post-partum, purché ne faccia richiesta entro il settimo mese e presenti la documentazione necessaria secondo il D.Lgs. 151/2001.

L'INPS eroga un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione durante il congedo obbligatorio. Il datore di lavoro anticipa questa indennità e la recupera dai contributi INPS dovuti. Per i contratti a termine o stagionali, l'INPS paga direttamente l'indennità.

I periodi di congedo maternità sono inclusi nell'anzianità di servizio per tutti gli effetti, compresi la tredicesima mensilità e le ferie.

Il posto di lavoro è garantito per tutta la gravidanza e fino a un anno di vita del bambino. Durante questo periodo, è vietato licenziare la lavoratrice, eccetto in casi di giusta causa, chiusura aziendale o termine del contratto di lavoro.

Art. 65 - In conformità con le normative vigenti al momento della redazione del CCNL

Congedo di maternità / paternità				
Genitor e	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	Il periodo di maternità obbligatoria si estende per una durata complessiva di cinque mesi, generalmente suddivisi in due mesi precedenti la data prevista del parto e tre mesi successivi. Vi è inoltre la possibilità di usufruire della maternità anticipata in presenza di specifiche condizioni sanitarie, la cui verifica spetta alla Direzione Provinciale del Lavoro.	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - 3 mesi successivi la data del parto (*).	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22 D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33/1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore della tredicesima mensilità. Il periodo di congedo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, e matura regolarmente i	Copertura 100%

			ratei relativi alle mensilità supplementari e le ferie.	
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: – morte o grave infermità della madre; – affidamento del bambino al padre in via esclusiva. – abbandono del bambino da parte della madre; –	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

* In assenza di circostanze mediche sfavorevoli, la lavoratrice ha la facoltà di differire l'inizio del congedo di maternità, iniziando la sua astensione dal lavoro un mese prima della data prevista per il parto e proseguendo per i successivi quattro mesi.

Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi continuativi o frazionati (*)	Nei primi 12 anni di vita del bambino	La lavoratrice ha diritto a un'indennità pari al 30% della media della retribuzione giornaliera per un periodo massimo di sei mesi, utilizzabile fino al sesto anno di età del bambino. Questo beneficio è estendibile per periodi successivi al sesto anno, a condizione che sia rispettato il limite di reddito previsto dalla	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto

			normativa. Le modalità di pagamento e di anticipo di questa prestazione seguono le stesse normative applicate all'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è incluso nel calcolo dell'anzianità di servizio, ma non influisce sul diritto alle ferie, sulle mensilità aggiuntive o sul trattamento di fine rapporto.	o prosecuzione volontaria.
Padre	6 mesi (*)	Nei primi 12 anni di vita del bambino	Come la madre	Come la madre

La durata complessiva del congedo parentale è estendibile fino a dieci mesi nel caso in cui un solo genitore ne faccia richiesta. Se entrambi i genitori decidono di fruire del congedo, la somma delle loro astensioni non può superare i dieci mesi. Tuttavia, se il padre decide di usufruire del congedo per un periodo superiore ai tre mesi, il limite massimo di astensione congiunta si estende a undici mesi. Inoltre, fino al dodicesimo anno di età del bambino, il congedo parentale può essere ancora usufruito, purché il reddito del genitore interessato non superi due volte e mezzo l'importo del trattamento minimo di pensione, permettendo così il proseguimento dell'astensione nel caso in cui permangano determinate condizioni di reddito.

Permessi – Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Madre	– 2 ore di permesso (4 per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore;		Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a	Copertura ridotta con possibilità di integrazione

	<ul style="list-style-type: none"> - 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore. <p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino	<p>carico INPS. L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro.</p> <p>Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.</p>	mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
--	---	---	--	--

Permessi – Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)				
Genitore	Durata	Periodo	Retribuzione	Previdenza
Padre	<p>Diritto riconosciuto nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il figlio è affidato al padre; - la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto. <p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre

Permessi – Malattia del bambino e madre gestante			
Genitore	Durata	Retribuzione	Previdenza
Madre (*)	<ul style="list-style-type: none"> - fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino; - dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno. 	<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 terzo anno di età del bambino copertura 100%.</p> <p>Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di</p>

			integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria
Padre	Come madre	Come madre	Come madre
Madre gestante	– permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche (**).	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

* Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

** Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d' eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO XXVII – Ferie

Art. 66 – Ferie

Secondo le condizioni stabilite dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie di 28 giorni di calendario, che equivale a quattro settimane. Questo periodo include tutti i sabati e le domeniche compresi nell'arco delle ferie. Per i lavoratori con un orario di 40 ore settimanali, ciò corrisponde a 160 ore di ferie, e per coloro con un orario di 48 ore settimanali, a 192 ore.

Il godimento delle ferie avviene tipicamente in blocchi settimanali, e su richiesta del lavoratore, deve essere garantito un periodo di almeno due settimane consecutive di ferie ogni anno. Mentre l'organizzazione dei periodi di ferie deve tenere conto delle necessità operative dell'azienda, i datori di lavoro possono stabilire, in particolare durante la chiusura aziendale per ferie collettive, che le ferie siano godute in un periodo di tre settimane consecutive, lasciando al lavoratore la facoltà di accordarsi per la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è inalienabile e non può essere rinunciato. Tuttavia, per motivi di servizio indifferibili, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore durante le ferie, assicurandosi che il periodo interrotto possa essere recuperato successivamente e rimborsando le spese comprovate sostenute per il rientro.

Durante le ferie, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione mensile. Se durante le ferie si verifica una malattia, debitamente certificata e comunicata all'azienda, l'interruzione delle ferie è permessa solo nelle circostanze specificate nelle sezioni successive del contratto.

Nel caso di interruzione delle ferie a causa di malattia, il periodo non goduto non sarà semplicemente aggiunto alla fine delle ferie, ma sarà riprogrammato in seguito, previo accordo con l'azienda.

In caso di licenziamento o dimissioni, il lavoratore ha diritto a un'indennità sostitutiva per le ferie maturate e non usufruite. Importante notare che il periodo di preavviso non può sovrapporsi con il periodo di ferie a meno che non vi sia un accordo reciproco tra il datore di lavoro e il lavoratore.

TITOLO XXVIII – Malattia od infortunio non professionali

Art. 67 - Malattia od infortunio non professionali

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

Condizioni	In conformità con le normative vigenti, il lavoratore è tenuto a segnalare all'azienda eventuali assenze per malattia entro le prime quattro ore dell'orario di lavoro previsto. Successivamente, deve fornire una certificazione medica entro il giorno lavorativo seguente l'inizio dell'assenza. Se queste comunicazioni non avvengono nei tempi stabiliti, a meno che non ci siano motivazioni comprovate e valide che impediscono tali comunicazioni, le assenze saranno classificate come ingiustificate. Di conseguenza, il lavoratore potrebbe subire una riduzione dello stipendio e incorrere in sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione dell'assenza.
	In accordo con le linee guida stabilite, un lavoratore con fino a due anni di anzianità lavorativa, che non si trovi in periodo di prova, ha il diritto di mantenere la propria posizione lavorativa in caso di assenza per malattia fino a un totale di 120 giorni solari, sia consecutivi che frazionati, nell'arco dell'anno. Questo conteggio dell'anzianità inizia dall'inizio dell'ultima malattia o infortunio non legato al lavoro. Per i lavoratori con più di due anni di anzianità, si estende il diritto di mantenimento del posto per periodi di assenza, anche non continuativi o per condizioni mediche diverse, fino a un massimo di 120 giorni solari per anno, aumentando di 20 giorni per ogni anno di servizio oltre il secondo. Il limite massimo è di 365 giorni di prognosi complessiva, valutati in un periodo mobile di cinque anni.

<p>Periodo di comporto</p>	<p>In caso di prolungata assenza per malattia o infortunio non lavorativo, il datore di lavoro può terminare il contratto di lavoro per giustificato motivo, con il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso. Il conteggio del periodo di riferimento inizia il giorno successivo all'ultimo giorno lavorato e termina il giorno prima della ripresa del lavoro. Per la determinazione del periodo massimo di assenza, si considera l'intero arco degli ultimi cinque anni, sommando la durata di tutte le assenze per malattia.</p> <p>Se l'azienda non licenzia il lavoratore entro trenta giorni dalla fine del periodo massimo di assenza, il rapporto di lavoro si considera sospeso, mantenendo i diritti contrattuali. In presenza di una malattia grave e continuativa, debitamente certificata, e una volta superato il limite massimo di conservazione del posto, il lavoratore può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di tre mesi, durante il quale non matureranno retribuzione né anzianità. Qualora il lavoratore non si presenti al lavoro al termine del periodo di malattia senza fornire comunicazioni entro cinque giorni, si considererà dimesso.</p>
<p>Indennità INPS INAIL</p>	<p>– Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG); – Dal 21° giorno e fino al 180° per l'INPS e la guarigione per l'INAIL: 66,66% della RMG.</p>
<p>Integrazione datoriale</p>	<p>– Per i primi tre giorni di assenza per malattia, il lavoratore riceverà il 50% della retribuzione normale che avrebbe ricevuto se avesse lavorato secondo il suo orario abituale. Tuttavia, nel corso dell'anno, questa indennità al 50% sarà pagata solo per un totale cumulativo di nove giorni di assenza, a meno che l'assenza non sia a causa di una grave condizione medica continuativa o trattamenti salvavita o ricoveri ospedalieri documentati.</p> <p>– Dal quarto al ventesimo giorno di malattia, il lavoratore riceverà un'integrazione all'indennità di malattia INPS pari al 25% della retribuzione lorda ordinaria, escludendo i componenti di paga legati alla presenza effettiva sul lavoro.</p> <p>– Dal ventunesimo al centottantesimo giorno, l'integrazione sarà pari al 35% della retribuzione lorda normale, escludendo anche qui le voci di paga legate alla presenza.</p> <p>– Se l'INPS interrompe il pagamento dell'indennità dopo 180 giorni di malattia, il lavoratore riceverà un'indennità pari al 35% della retribuzione normale fino al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro. A questo possono aggiungersi le prestazioni assicurative previste dall'Ente Bilaterale, in accordo con il suo regolamento.</p> <p>– Il diritto ai trattamenti integrativi di malattia è condizionato al riconoscimento dell'assenza per malattia o infortunio non lavorativo da parte dell'INPS e al rispetto dei doveri di controllo delle assenze da parte del lavoratore. L'azienda può recuperare le somme pagate anticipatamente sia per conto dell'INPS sia per proprio conto se l'assenza non è riconosciuta dall'INPS. L'azienda può anche</p>

sospendere l'integrazione se il lavoratore non si presenta alla visita fiscale e può intraprendere azioni disciplinari conseguenti.

	<p>In caso di infortunio non sul lavoro o di incidenti durante il tragitto da e per il lavoro causati da terzi, l'azienda si riserva il diritto di richiedere il rimborso delle somme versate al lavoratore, come retribuzione e contributi, dal responsabile del sinistro. Di conseguenza, i diritti al risarcimento danni nei confronti del terzo responsabile sono trasferiti all'azienda.</p> <p>Il lavoratore è obbligato a informare immediatamente il datore di lavoro in caso di infortunio extralavorativo o "in itinere", fornendo dettagli sull'identità del responsabile o della compagnia assicurativa coinvolta, nonché le circostanze dell'incidente. In caso di mancata comunicazione o informazioni incomplete, il lavoratore sarà considerato corresponsabile, insieme al terzo, per eventuali danni subiti dall'azienda, senza pregiudizio per ulteriori azioni disciplinari che l'azienda potrebbe intraprendere.</p>
Previdenza	Copertura 100% nei limiti del periodo di comporta.
Malattia e ferie	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il Lavoratore assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>

TITOLO XXIX – Malattia e/o infortunio professionali
Art. 68 – Disciplina Malattia ed Infortunio Professionali

<i>Condizioni</i>	<p>È necessario comunicare l'assenza dal lavoro, a meno di un legittimo impedimento, entro le prime quattro ore dall'orario di inizio previsto. Il dipendente è tenuto a informare immediatamente il datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro, anche se minore. In caso di mancato rispetto di questo obbligo e se tale omissione impedisce al datore di lavoro di presentare tempestivamente la denuncia all'INAIL o alle autorità competenti, il datore di lavoro sarà sollevato da ogni responsabilità per il ritardo. Il dipendente, in assenza di validi motivi di impedimento, sarà considerato non giustificato, con la possibilità che si applichino le sanzioni</p>
-------------------	---

	contrattuali o altre conseguenze legali per il ritardo o la mancata comunicazione.
<i>Periodo di comporto</i>	<p>In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore che non si trovi in periodo di prova ha diritto al mantenimento del proprio posto di lavoro per tutta la durata della temporanea incapacità di lavorare, fino al momento in cui il certificato medico attesti la sua completa riabilitazione o, se del caso, fino all'emissione di un certificato che stabilisca una condizione di invalidità o inabilità permanente.</p> <p>Per quanto riguarda le malattie professionali, il lavoratore dipendente non in prova ha il diritto di mantenere il suo posto di lavoro per un periodo massimo di nove mesi, che possono essere non consecutivi, senza che ciò comporti una interruzione del computo dell'anzianità di servizio.</p>
	<p>Per quanto riguarda il conteggio dei giorni di assenza per malattia ai fini della valutazione comportamentale, si considera il periodo di cinque anni precedenti, a partire dalla data di inizio dell'ultima malattia. Qualora l'azienda non proceda al licenziamento entro trenta giorni dal completamento del periodo di valutazione comportamentale, il rapporto di lavoro verrà considerato sospeso da tale data, con tutte le conseguenze previste dal contratto. Se il dipendente non si presenta al lavoro e non comunica alcuna giustificazione entro due giorni dalla fine del periodo di malattia, mantenendo fermi i procedimenti previsti dalla Legge 92/2012 e dai suoi aggiornamenti e integrazioni, sarà considerato come se avesse rassegnato le dimissioni, con tutti gli effetti che ne conseguono.</p>
<i>Indennità INPS- INAIL</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dal 4° giorno di infortunio: 60% della RMG, fino a 90 giorni. - Dal 91° giorno: 75% della RMG.

	<p>Conformemente alle leggi vigenti sul trattamento delle assenze per malattia o infortunio sul lavoro, l'azienda pagherà al dipendente, alle ordinarie scadenze di retribuzione, un anticipo dell'indennità di malattia o infortunio riconosciuta dall'INAIL, oltre a un'integrazione che assicura l'85% della retribuzione giornaliera netta normalmente ricevuta dal lavoratore.</p>
--	---

<p><i>Integrazione Datoriale</i></p>	<p>Tale importo rappresenta un anticipo di cassa e sarà adeguato in base all'ammontare effettivo dell'indennità fornita dall'INAIL e alla retribuzione mensile netta del lavoratore, entro i limiti dei quali viene calcolata l'integrazione a carico dell'azienda.</p> <p>L'indennità erogata dall'INAIL sarà rimborsata all'azienda che ha effettuato l'anticipo. Se il dipendente riceve direttamente tale indennità, è tenuto a restituirla immediatamente all'azienda.</p> <p>Se l'indennità dell'INAIL dovesse superare la retribuzione integrata ordinaria, l'azienda verserà al lavoratore la differenza.</p> <p>L'integrazione a carico dell'azienda non sarà dovuta se l'INAIL, per qualsiasi motivo, non eroga l'indennità. Se l'INAIL non riconosce l'infortunio del dipendente e la pratica viene trasferita all'INPS, l'eventuale trattamento economico fornito sarà adeguato, anche con la ritenzione delle somme in eccesso, secondo le norme previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tale eventualità, l'evento sarà cumulativo ai periodi di comporto considerati.</p>
<p><i>Previdenza</i></p>	<p>Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.</p>
<p><i>Controllo dell'assenza per infortunio</i></p>	<p>L'azienda ha il diritto di far svolgere visite di verifica dello stato di salute del lavoratore, in conformità all'articolo 5, comma 2, della Legge n. 300/70. Tali controlli medici devono essere effettuati nelle fasce orarie stabilite per le assenze dovute a malattie non professionali, sia da contratto che dalla legge. Di conseguenza, il lavoratore è tenuto, salvo casi di forza maggiore debitamente comprovati, a rimanere reperibile presso il proprio domicilio durante tali orari. Se il lavoratore prevede di doversi assentare dal domicilio nelle fasce orarie prestabilite per legittime ragioni (come per sottoporsi a visite mediche o trattamenti), è tenuto a informare in anticipo il datore di lavoro di tale circostanza.</p> <p>L'assenza ingiustificata a una visita di controllo medica comporta per il lavoratore non solo una sanzione disciplinare, ma anche la perdita del diritto all'integrazione economica erogata dall'azienda in caso di malattia.</p>

TITOLO XXX – Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio

Art. 69 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Condizioni e durata dell'aspettativa	<p>A meno che non siano presenti obblighi legali o gravi limitazioni aziendali che lo impediscono, al dipendente a tempo indeterminato che ne faccia richiesta per gravi e comprovate ragioni di salute personali o dei familiari, e sempre entro il periodo di comporta previsto dal contratto, può essere accordato un congedo non retribuito. Tale congedo, durante il quale non matura anzianità lavorativa né alcun diritto alla liquidazione di fine rapporto (TFR), corrisponde a 15 giorni per ogni anno di servizio accumulato, fino a un massimo di 6 mesi, garantendo il mantenimento del posto di lavoro. Questo periodo di congedo non prevede né retribuzione né accumulo di anzianità lavorativa a nessun effetto, incluso il TFR. Se il dipendente non si presenta al lavoro entro 7 giorni dalla fine del congedo, sarà considerato dimissionario. L'azienda, verificando la cessazione delle condizioni che hanno giustificato il congedo, può richiedere al lavoratore di tornare al lavoro entro 7 giorni. Il dipendente che svolge lavoro subordinato per terzi durante il congedo, anche se non retribuito, può essere licenziato per giusta causa.</p> <p>Se il dipendente svolge attività lavorative diverse dal rapporto di subordinazione durante il congedo, senza un preventivo accordo scritto con l'azienda, può essere licenziato per giustificato motivo soggettivo, con l'applicazione del periodo di preavviso contrattuale."</p>
Prolungamento dell'aspettativa	<p>Il dipendente, in caso di malattia o infortunio sul lavoro, può chiedere un'estensione del congedo non retribuito. Questo prolungamento non può superare la metà della durata inizialmente prevista dall'articolo 66, paragrafo 1 (ovvero un massimo di 7,5 giorni aggiuntivi per ogni anno di anzianità fino a un totale di 3 mesi). Questa estensione è soggetta a due condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Il dipendente deve presentare certificati medici regolarmente.2. L'assenza non deve essere dovuta a condizioni di salute che rendono ragionevolmente improbabile il rientro al lavoro.

TITOLO XXXI – Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

Art. 70 - Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

In assenza di specifici accordi tra le parti, per infortuni sul lavoro o non, le aziende possono fornire ai dipendenti, tramite gli Organismi Bilaterali, coperture assicurative in caso di morte o di invalidità permanente. Queste prestazioni si aggiungono e sono cumulabili con eventuali altri benefici già offerti dall'azienda.

TITOLO XXXII – Trattamento di fine rapporto TFR

Art. 71 – TFR

Alla fine del rapporto di lavoro, al dipendente spetta il trattamento di fine rapporto (TFR) come disposto dalla Legge n. 297 del 29 maggio 1982. Per calcolare l'importo del TFR, si considera la retribuzione annua lorda, inclusa la tredicesima mensilità maturata. Non si devono includere nel calcolo i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le maggiorazioni per le ore accumulate nel banco ore, i compensi per flessibilità, eventuali somme erogate come risarcimento o legate a specifiche condizioni lavorative, come le indennità per il turno notturno, e le retribuzioni o premi derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello. Il TFR si calcola secondo l'articolo 2120 del Codice Civile, comma 2, sommando per ogni anno di servizio un importo pari o inferiore alla retribuzione mensile normale e alla tredicesima, diviso per 13,5. Questa somma è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, conteggiando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Art. 72 - Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione

Il trattamento di fine rapporto (TFR) deve essere erogato contestualmente al pagamento dello stipendio del mese in cui si verifica la cessazione del servizio, previa detrazione di eventuali importi che il dipendente possa dovere all'azienda. Per garantire l'applicazione corretta del tasso di rivalutazione previsto dalla Legge del 29 maggio 1982, n. 297, è possibile procedere alla liquidazione del TFR entro 30 giorni dalla data in cui normalmente si effettuerebbe il pagamento delle ultime competenze dovute al termine del rapporto di lavoro.

Art. 73 - Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni

Ai sensi dell'art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta. La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, n. 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e 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 di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

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 all'Azienda 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 Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

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. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;

4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 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 alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta. L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

Nei casi in cui vi sia un periodo di crisi aziendale e una indisponibilità di cassa l'azienda è esonerata dalle anticipazioni.

TITOLO XXXIII – Tutela della salute e integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

Art. 74 - Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

Le parti che hanno sottoscritto questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si impegnano a migliorare le condizioni lavorative, promuovendo la ricerca e l'adozione di misure efficaci per salvaguardare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori dipendenti. Queste misure dovranno essere conformi alle migliori pratiche tecniche, alla legislazione attuale e alle direttive dell'Unione Europea in materia di prevenzione dei rischi.

TITOLO XXXIV – Impianti di videosorveglianza

Art. 75 - Impianti di video sorveglianza

L'uso di dispositivi audiovisivi e altri strumenti che consentono il monitoraggio a distanza dei lavoratori è permesso solo per necessità organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e per la protezione dei beni aziendali. Questi possono essere installati solo dopo aver stipulato un accordo collettivo con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, per le imprese con unità in più province di una regione o in diverse regioni, l'accordo può essere fatto con le associazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. In assenza di accordo, l'installazione può avvenire solo con l'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, per le imprese con sedi in più aree di competenza, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il primo comma non si applica agli strumenti usati dai lavoratori per eseguire il loro lavoro e ai sistemi di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte in base ai commi 1 e 2 possono essere usate per tutti gli scopi legati al rapporto di lavoro, a condizione che i lavoratori siano adeguatamente informati sul modo in cui vengono usati questi strumenti e su come avvengono i controlli, nel rispetto del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

TITOLO XXXV – Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza

Art. 76 - Obbligo di fedeltà e patto di non concorrenza

Il lavoratore è tenuto a un dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro, astenendosi dal gestire affari in concorrenza con quest'ultimo o di divulgare informazioni relative all'organizzazione e ai metodi produttivi che possano danneggiare l'impresa, come specificato dall'articolo 2105 del Codice Civile. Questo obbligo persiste anche dopo la fine del rapporto di lavoro.

Se concordato, qualsiasi limitazione all'attività professionale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere regolata in conformità all'articolo 2125 del Codice Civile.

TITOLO XXXVI – Diritti del lavoratore

Art. 77 - Diritti del lavoratore

Le parti sottoscrittrici si impegnano a promuovere un ambiente lavorativo basato sul rispetto e la correttezza reciproca, rigettando ogni forma di discriminazione o condotta inappropriata legata al genere, all'origine etnica, alle convinzioni personali o che possa danneggiare la dignità individuale. Si impegnano inoltre ad adottare i principi contro le molestie sessuali definiti dal Decreto Legislativo n. 145 del 30 maggio 2005, considerando molestie sessuali ogni comportamento indesiderato di natura sessuale, manifestato fisicamente, verbalmente o con altre azioni, che intenda o che di fatto violi la dignità di lavoratrici e lavoratori, creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per prevenire discriminazioni o molestie sessuali e per promuovere e diffondere una cultura di rispetto della persona all'interno dell'ambiente di lavoro.

Art. 78 - Corresponsione della retribuzione

Il lavoratore ha il diritto di ricevere il pagamento per il lavoro ordinario e straordinario entro 15 giorni dalla fine del mese a cui si riferisce la retribuzione. La data di pagamento dovrà essere comunicata ai lavoratori e, se cade in un giorno non lavorativo, verrà spostata al primo giorno lavorativo successivo. Qualsiasi ritardo nel pagamento della retribuzione deve essere concordato con

i lavoratori e i loro rappresentanti. In mancanza di un tale accordo, verranno applicati degli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto aumentato di tre punti percentuali a partire dalla data di pagamento prevista fino a quella effettiva.

Se dopo 15 giorni dalla data prevista per il pagamento non è stato erogato almeno il 50% del dovuto, il lavoratore può rivendicare il proprio credito in via giudiziale. Lo stesso diritto spetta al lavoratore se una parte della retribuzione non negoziabile subisce un ritardo superiore a 30 giorni. Inoltre, in caso di ritardi accumulati, il mancato pagamento di un ammontare complessivamente superiore a una mensilità, dopo 45 giorni dalla data in cui si verifica tale situazione, dà il diritto di azione legale. Il lavoratore può scegliere la forma di tutela che ritiene più vantaggiosa.

TITOLO XXXVII – Cessione – trasformazione dell'azienda

Art. 79 - Cessione – trasformazione dell'azienda

In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

TITOLO XXXVIII – Ente Bilaterale: Definizione e Finalità

Art. 80 - Ente Bilaterale

L'Ente Generale Bilaterale, costituito dalle parti datoriali e sindacali del contratto collettivo nazionale di lavoro, opera in base all'articolo 2 del D.Lgs. 276/2003. Lo statuto dell'Ente regola prestazioni e servizi derivanti dal contratto, rispettando le leggi e gli accordi, salvo successive normative o accordi. Le finalità dell'Ente includono:

1. Formazione, secondo il D.Lgs. 81/2008 e relative normative, per la sicurezza sul lavoro e la qualificazione professionale, anche in ambito di apprendistato.
2. Supporto al reddito e all'occupazione, inclusa la riqualificazione dei dipendenti.
3. Benefici sociali per i lavoratori iscritti all'Ente, come prestazioni sanitarie integrative.
4. Monitoraggio della parità di trattamento tra lavoratori, evitando discriminazioni.
5. Conciliazione e certificazione, come previsto dal D.Lgs. 276/2003.
6. Costituzione di un Organismo Paritetico per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008.
7. Interpretazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e risoluzione di controversie.
8. Creazione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio delle iniziative in materia di occupazione.
9. Gestione di contributi obbligatori, conformemente ai regolamenti.
10. Emanazione di regolamenti per le attività perseguite dalle parti sociali.
11. Implementazione di ulteriori iniziative legalmente previste.

12. Costituzione di Enti Bilaterali Territoriali per coordinare e verificare le attività a livello territoriale.
13. Creazione di un Fondo per la formazione.

Art. 80.1 Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda, Adempimenti Obbligatori:

L'iscrizione all'Ente Bilaterale è obbligatoria per aziende e lavoratori che applicano il contratto, con una quota di iscrizione di €60 per le aziende e €20 per i lavoratori, a carico del datore di lavoro. Queste quote sono essenziali per i costi contrattuali complessivi.

Art. 80.2 - Contributo Obbligatorio dell'Ente Generale Bilaterale:

I contributi mensili, destinati a prestazioni sanitarie integrative e al finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali, sono obbligatori per i datori di lavoro. Per i lavoratori con contratti a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi, il contributo è di €20 mensili, totalizzando €240 all'anno. I benefici sono condizionati alla regolarità dei contributi e non sono dovuti in caso di mancato pagamento da parte dell'azienda.

Art. 80.3 - Responsabilità in Caso di Omissioni delle Aziende:

In caso di mancato versamento delle quote contrattuali, il datore di lavoro è responsabile verso i lavoratori per la perdita delle prestazioni previste, con diritto di risarcimento danni per i lavoratori e possibili sanzioni legali. L'Ente Bilaterale può esercitare la riscossione coattiva per recuperare i contributi dovuti. Questi versamenti sono fondamentali per la determinazione dei benefici e dei costi complessivi del contratto.

Art. 81 - Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'ente bilaterale concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della iscrizione delle Aziende e dei Lavoratori, così come da Regolamento dell'Ente Bilaterale

Sono considerate aziende aderenti all'Ente Bilaterale le aziende iscritte in Camera di Commercio che abbiano formulato formale richiesta di adesione e/o che abbiano posto in essere atti concludenti quali l'applicazione dei CCNL che demandano le funzioni

della bilateralità all'ENTE BILATERALE o, ancora, che abbiano effettuato dei versamenti a mezzo F24 utilizzando la causale contributo ENTE BILATERALE istituita dall'Agenzia delle Entrate.

L'adesione ad ENTE BILATERALE prevede l'onore a carico dell'Azienda d'invio a mezzo PEC a: ebti@pec.it, o tramite posta ordinaria o raccomandata a/r, del relativo modulo di iscrizione presente sul sito internet. L'azienda sarà a tutti gli effetti aderente, ex art.1326 c.c., qualora dopo aver effettuato versamenti a ENTE BILATERALE non procedesse ad alcun riscontro o a formale disdetta nel termine di un mese.

Le Aziende iscritte all'ENTE BILATERALE sono tenute al rispetto del presente regolamento e delle delibere dallo stesso adottate. Nessuna prestazione sarà comunque dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non sia in regola col versamento integrale. Resta a carico del Datore di Lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore in caso di contributi mancanti.

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente C.C.N.L. e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori delle perdite delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale Terziario Italiano ENTE BILATERALE potrà pretendere i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

Art. 82 - Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale

Il Datore di Lavoro è tenuto direttamente al rispetto della normativa vigente in materia di prestazioni sanitarie accessorie in favore dei dipendenti, in ciò manlevando l'Ente bilaterale da medesimo incombente.

L'Ente tuttavia ha predisposto adesione ad un Piano Sanitario per prestazioni integrative al SSN, il cui versamento sarà indipendente dal versamento mensile in favore dell'ente e nel caso in cui manchino ulteriori tutele, sarà obbligatorio. Qualora il datore di lavoro non corrisponda al lavoratore la quota per prestazioni sanitarie integrative che è obbligatoria, sarà moroso nei confronti del lavoratore e si profilerà inadempienza contrattuale.

L'importo di ciascun versamento dovuto in favore dell'ENTE BILATERALE è fissato in euro 20,00/mese per ciascun rapporto di lavoro intercorrente tra l'azienda aderente all'Ente Bilaterale ed i propri lavoratori subordinati (in tal caso totalmente a carico dell'azienda).Questo versamento darà diritto alla formazione gratuita, nei limiti della spesa. In alternativa è possibile versare il dovuto mensile all'ENTE BILATERALE in termini percentuali nella misura dello 0,50% della base imponibile INPS di cui lo 0,40% a carico dell'azienda aderente e il restante 0,10% a carico del lavoratore.

Art. 83 - Omissioni delle Aziende – Responsabilità

Il datore di lavoro che, pur essendo soggetto alle condizioni di questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, non versa o versa solo in parte i contributi obbligatori all'Ente Bilaterale, come definito dalle parti contraenti, si assume la responsabilità della perdita delle prestazioni a favore dei lavoratori. Ciò non pregiudica il diritto dei lavoratori di essere risarciti per eventuali ulteriori danni subiti, né il diritto dell'Ente Bilaterale di richiedere i contributi non pagati.

I versamenti sono obbligatori per tutti coloro che aderiscono a questo CCNL, in quanto contribuiscono alla fornitura di servizi ai datori di lavoro e ai lavoratori, inclusi i benefici assicurativi, sanitari e mutualistici per i lavoratori. Questi contributi sono anche parte dei costi complessivi previsti dal CCNL e servono a finanziare gli Istituti Bilaterali per le attività stabilite dalla legge e dai regolamenti pertinenti.

TITOLO XXXIX – Composizione delle controversie

Art. 84 - Composizione delle controversie

In caso di dispute tra datore di lavoro e lavoratore riguardanti il contratto di lavoro individuale, è possibile fare ricorso agli Enti Bilaterali, attraverso la commissione competente per la certificazione e la conciliazione, nel rispetto delle normative vigenti che disciplinano la materia.

TITOLO XL – Previdenza complementare

Art. 85 - Previdenza complementare

Le parti riconoscono l'importanza della previdenza integrativa e si impegnano a stabilire un sistema di pensione complementare su base volontaria, sia attraverso la creazione di un nuovo Fondo Pensione sia aderendo a un Fondo già esistente.

TITOLO XLI – Patronati

Art. 86 – Patronati

Gli Istituti di Patronato, originati o convenzionati con le Organizzazioni Sindacali firmatarie di questo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sono autorizzati a esercitare le loro funzioni

all'interno delle sedi territoriali delle stesse Organizzazioni Sindacali. I rappresentanti dei Patronati stabiliranno di comune accordo con le singole aziende le modalità di svolgimento delle loro attività interne, le quali dovranno essere organizzate in modo da non interferire con il normale svolgimento delle operazioni aziendali.

TITOLO XLII – Contributo d'assistenza contrattuale

Art. 87 - Contributo d'Assistenza Contrattuale

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari al 1,2% della RAL per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

TITOLO XLIII – Privacy

Art. 88 – Privacy

Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al G.D.P.R. 2016/279.

TITOLO XLIV – Sfera di Competenza

Art. 89 – Sfera di Competenza

Il presente CCNL si applica a titolo esemplificativo e non esaustivo ai seguenti settori/aziende costituite in qualsiasi forma giuridica, comprese le cooperative:

- A. Codice ATECO 45 – Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
 1. commercio di autoveicoli
 2. manutenzione e riparazione di autoveicoli
 3. commercio di parti e accessori di autoveicoli
 4. commercio, manutenzione e riparazione di motocicli e relative parti ed accessori
- B. Codice ATECO 46 – Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
 1. intermediari del commercio
 2. commercio all'ingrosso di materie prime agricole e di animali vivi
 3. commercio all'ingrosso di prodotti alimentari, bevande e prodotti del tabacco
 4. commercio all'ingrosso di beni di consumo finale

5. commercio all'ingrosso di apparecchiature ICT
6. commercio all'ingrosso di altri macchinari, attrezzature e forniture
7. commercio all'ingrosso specializzato di altri prodotti
8. commercio all'ingrosso non specializzato
- C. Codice ATECO 47 – Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
 1. commercio al dettaglio in esercizi non specializzati
 2. commercio al dettaglio di prodotti alimentari, bevande e tabacco in esercizi specializzati
 3. commercio al dettaglio di carburante per autotrazione in esercizi specializzati
 4. commercio al dettaglio di apparecchiature informatiche e per le telecomunicazioni (ICT) in esercizi specializzati
 5. commercio al dettaglio di altri prodotti per uso domestico in esercizi specializzati
 6. commercio al dettaglio di articoli culturali e ricreativi in esercizi specializzati
 7. commercio al dettaglio di altri prodotti in esercizi specializzati
 8. commercio al dettaglio ambulante
 9. commercio al dettaglio al di fuori di negozi, banche e mercati
- D. Codice ATECO 49 – Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
 1. trasporto ferroviario di passeggeri (interurbano)
 2. trasporto ferroviario di merci
 3. altri trasporti terrestri di passeggeri
 4. trasporto di merci su strada e servizi di trasloco
 5. trasporto mediante condotte
- E. Codice ATECO 50 – Trasporto marittimo e per vie d'acqua
 1. Trasporto marittimo e costiero di passeggeri
 2. Trasporto marittimo e costiero di merci
 3. Trasporto di passeggeri per vie d'acqua interne (inclusi i trasporti lagunari)
 4. Trasporto di merci per vie d'acqua interne
- F. Codice ATECO 51 – Trasporto aereo
 1. Trasporto aereo di linea di passeggeri
 2. Trasporto aereo non di linea di passeggeri; voli charter
 3. Trasporto aereo di merci
 4. Trasporto spaziale
- G. Codice ATECO 52 – Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
 5. magazzinaggio e custodia
 6. attività di supporto ai trasporti
- H. Codice ATECO 53 – Servizi postali e attività di corriere
 1. attività postali con obbligo di servizio universale
 2. altre attività postali e di corriere
- I. Codice ATECO 55 – Alloggio
 1. alberghi e strutture simili
 2. alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni

3. aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte
4. altri alloggi
- J. Codice ATECO 56 – Attività dei servizi di ristorazione
 1. Ristoranti e attività di ristorazione mobile
 2. Fornitura di pasti preparati (catering per eventi) e altri servizi di ristorazione
 3. Bar e altri esercizi simili senza cucina
- K. Codice ATECO 58 – Attività editoriali
 1. Edizione di libri
 2. Pubblicazione di elenchi
 3. Pubblicazione di mailing list
 4. Edizione di quotidiani
 5. Edizione di riviste e periodici
 6. Altre attività editoriali
- L. Codice ATECO 59 – Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore
 1. Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi
 2. Attività di post-produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi
 3. Attività di distribuzione cinematografica, di video e di programmi televisivi
 4. Attività di proiezione cinematografica
 5. Edizione di registrazioni sonore
 6. Edizione di musica stampata
 7. Studi di registrazione sonora
- M. Codice ATECO 60 - Attività di programmazione e trasmissione
 1. Trasmissioni radiofoniche
 2. Programmazione e trasmissioni televisive
- N. Codice ATECO 61 – Telecomunicazioni
 1. Telecomunicazioni fisse
 2. Telecomunicazioni mobili
 3. Telecomunicazioni satellitari
 4. Erogazione di servizi di accesso ad internet (ISP)
 5. Posto telefonico pubblico ed Internet Point
 6. Intermediazione in servizi di telecomunicazione e trasmissione dati
 7. Altre attività connesse alle telecomunicazioni NCA
- O. Codice ATECO 63 – Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici
 1. elaborazione dei dati, hosting e attività connesse; portali web
 2. altre attività dei servizi d'informazione
- P. Codice ATECO 68 – Attività Immobiliari
 1. compravendita di beni immobili effettuata su beni propri
 2. affitto e gestione di immobili di proprietà o in leasing
 3. attività immobiliari per conto terzi
- Q. Codice ATECO 73 – Pubblicità e Ricerche Di Mercato

1. pubblicità
2. ricerche di mercato e sondaggi di opinione
- R. Codice ATECO 74 – Altre attività professionali, scientifiche e tecniche
 1. attività di design specializzate
 2. attività fotografiche
 3. traduzione e interpretariato
 4. altre attività professionali, scientifiche e tecniche NCA
- S. Codice ATECO 77 – Attività di noleggio e leasing operativo
 1. noleggio di autoveicoli
 2. noleggio di beni per uso personale e per la casa
 3. noleggio di altre macchine, attrezzature e beni materiali
 4. concessione dei diritti di sfruttamento di proprietà intellettuale e prodotti simili (escluse le opere protette dal copyright)
- T. Codice ATECO 79 – Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
 1. attività delle agenzie di viaggio e dei tour operator
 2. altri servizi di prenotazione e attività connesse
- U. Codice ATECO 80 – Servizi di vigilanza e investigazione
 1. servizi di vigilanza privata
 2. servizi connessi ai sistemi di vigilanza
 3. servizi investigativi privati
- V. Codice ATECO 81 – Attività di servizi per edifici e paesaggio
 1. servizi integrati di gestione agli edifici
 2. attività di pulizia e disinfestazione
 3. cura e manutenzione del paesaggio
- W. Codice ATECO 82 – Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese
 1. attività di supporto per le funzioni d'ufficio
 2. attività dei call center
 3. organizzazione di convegni e fiere
 4. servizi di supporto alle imprese n.c.a.
- X. Codice ATECO 85 – Istruzione
 1. Altri servizi di 'istruzione
 2. attività di supporto all'istruzione
- Y. Codice ATECO 87 – Servizi di assistenza sociale residenziale
 1. strutture di assistenza infermieristica residenziale
 2. strutture di assistenza residenziale per persone affette da ritardi mentali, disturbi mentali o che abusano di sostanze stupefacenti
 3. strutture di assistenza residenziale per anziani e disabili
 4. altre strutture di assistenza sociale residenziale

- Z. Codice ATECO 88 – Assistenza sociale non residenziale
 - 5. assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili
 - 6. altre attività di assistenza sociale non residenziale
- AA. Codice ATECO 90 – Attività creative, artistiche e di intrattenimento
 - 1. attività creative, artistiche e di intrattenimento
- BB. Codice ATECO 93 – Attività ricreative e di divertimento
 - 1. Parchi di divertimento e parchi tematici
 - 2. Altre attività ricreative e di divertimento
 - 3. Attività ricreative in spiaggia;
 - 4. Noleggio di cabine, armadietti, ombrelloni, lettini, sedie, ecc.
- CC. Codice ATECO 94 – Attività di organizzazioni associative
 - 1. attività di organizzazioni economiche, di datori di lavoro e professionali
 - 2. attività dei sindacati di lavoratori dipendenti
 - 3. attività di altre organizzazioni associative
- DD. Codice ATECO 96 – Altre attività di servizi per la persona

Art. 90 – Quadri

Rientrano nella categoria dei Quadri i lavoratori subordinati, al di fuori della dirigenza, che esercitano in modo continuativo incarichi direzionali critici per il progresso e la realizzazione delle finalità aziendali, all'interno di vasti ambiti operativi specifici dell'azienda o, in caso di enti di piccole dimensioni e con struttura anche decentralizzata, con responsabilità complessive.

Art. 91 - Quadri: orario part-time speciale

I Quadri possono essere assunti con contratti a tempo indeterminato part-time, senza alcun vincolo sul numero minimo di ore mensili. Per i Quadri con contratto fino a 30 ore mensili, l'orario lavorativo sarà suddiviso, salvo diversi accordi, in giornate di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 92 - Quadri: formazione e aggiornamento ed assegnazione della qualifica

Per assicurare che gli standard di qualità siano mantenuti e ampliare l'offerta di lavorazioni e servizi, le imprese incoraggeranno la partecipazione dei Quadri a corsi di formazione mirati alle loro aree di competenza specifica.

Si è raggiunto un accordo per la creazione, presso l'Ente Bilaterale, di un Osservatorio Bilaterale nazionale che avrà il compito di sviluppare programmi di formazione professionale, aggiornamento e riqualificazione, prestando attenzione anche ai bisogni di specifiche categorie professionali.

Per quanto riguarda l'assegnazione della qualifica di Quadro, se un Lavoratore dipendente assume compiti di un livello superiore e questa assegnazione non avviene come sostituzione temporanea di un altro Lavoratore assente con diritto di rientro, essa diventa permanente dopo un periodo superiore ai 180 giorni consecutivi. È da intendersi che durante il periodo in cui il Lavoratore è stato assegnato

a tale categoria superiore, gli sarà riconosciuta la differenza retributiva tra la Paga Base Nazionale Minima (PBNM) del livello di Quadro e quella del suo livello di appartenenza originario.

Art. 93 - Quadri: assistenza sanitaria

È responsabilità del Datore di Lavoro adempiere alle disposizioni legali attuali riguardanti le prestazioni sanitarie complementari per i propri impiegati, esonerando così l'Ente Bilaterale da tale obbligo.

Se hai bisogno di assistenza con il testo all'interno dell'immagine che hai caricato, sembra che ci sia stato un problema con il file in quanto appare vuoto. Ti pregherei di ricaricare l'immagine o fornire il testo che necessita di riformulazione.

TITOLO XLV – Classificazione unica

Art. 94 - Classificazione Unica

Esiste una singola griglia classificatoria per i lavoratori che si suddivide in sette livelli, oltre alla categoria dei Quadri. Si sottolinea che la collocazione dei lavoratori nei vari livelli deve rispecchiare le effettive mansioni svolte, senza tener conto delle denominazioni usate all'interno dell'azienda. In allegato al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), si trova un elenco di mansioni divise per livello, fornito a solo scopo illustrativo. Se necessiti di ulteriore assistenza con l'immagine caricata, che sembra essere vuota o il contenuto non visibile, ti invito a riprovare a caricarla.

Art. 95 - Scala classificatoria Settore Commercio e Servizi

Per il primo livello, si classificano i lavoratori che assumono ruoli di responsabilità esecutiva, gestendo unità produttive con iniziativa e autonomia operativa entro i confini delle responsabilità delegate. Esempi di tali figure includono direttori, responsabili di vari settori aziendali come personale, amministrazione, commercio, acquisti, vendite e tecnica.

Nel secondo livello, si inseriscono coloro che, in autonomia operativa, hanno compiti di supervisione e coordinamento. Questo livello comprende, tra gli altri, analisti amministrativi, programmatori, assistenti di direzione, e responsabili di area senza autonomia completa.

Il terzo livello è dedicato ai dipendenti con mansioni che richiedono una specializzazione approfondita e competenze professionali specifiche, come i cassieri centrali, i contabili capo, i responsabili di settore e i traduttori di lingue estere.

I lavoratori del quarto livello eseguono compiti operativi e tecnicamente specializzati, inclusi quelli legati alla vendita e al supporto alla vendita, come i programmatori, gli impiegati amministrativi e gli addetti alla gestione delle vendite.

Il quinto livello include coloro che svolgono lavori di normale complessità che richiedono conoscenze tecniche, spesso con un certo grado di responsabilità e autonomia, come gli addetti al controllo amministrativo e al personale, nonché gli autisti.

Il sesto livello raggruppa i lavoratori che applicano conoscenze di base e capacità tecniche pratiche per eseguire le loro mansioni, tra cui assistenti, archivisti, commessi e operatori di call center.

Il settimo livello è per i lavoratori che svolgono compiti semplici di custodia, manovalanza, o attesa sotto supervisione, nonché i neoassunti che, dopo un periodo di 12 mesi, avanzano al sesto livello. Esempi includono addetti alla pulizia, inservienti e magazzinieri.

Infine, l'ottavo livello è riservato a lavoratori che eseguono operazioni manuali semplici e non richiedono conoscenze specializzate, come impiegati o operai comuni che seguono le direttive ricevute.

Art. 96- Scala classificatoria Settore Turismo

Primo Livello:

I lavoratori che ricoprono posizioni esecutive di responsabilità e supervisionano le unità produttive con autonomia operativa rientrano in questo livello. Tra questi, a scopo esemplificativo, figurano direttori, gerenti, e responsabili di agenzie o strutture simili.

Secondo Livello:

Questo livello è destinato ai lavoratori con autonomia operativa e compiti di controllo e coordinamento, inclusi capicontabili, direttori di varie strutture e responsabili di settori come la sicurezza sul lavoro e il marketing.

Terzo Livello:

Comprende i dipendenti con mansioni che necessitano di una specializzazione e competenza professionale, e i lavoratori esperti autonomi nelle loro funzioni. Esempi sono impiegati con ruoli concettuali, tecnici diplomati, cuochi, e personale qualificato nel settore turistico.

Quarto Livello:

Raggruppa lavoratori impegnati in compiti operativi e di supporto alla vendita che richiedono conoscenze tecniche specifiche. Tra questi si contano impiegati ordinari, addetti ai servizi turistici e personale qualificato in ambiti come la ristorazione e l'alloggio.

Quinto Livello:

In questo livello si trovano lavoratori che svolgono compiti che necessitano di conoscenze e capacità tecniche pratiche base, come assistenti alla portineria, hostess, e personale impegnato in attività di vendita e assistenza.

Sesto Livello:

Si inseriscono qui i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono conoscenze e abilità tecniche di base, tra cui assistenti di vario tipo, personale di supporto e operatori di pulizia.

Settimo Livello:

È il livello assegnato ai lavoratori addetti alle mansioni di facchinaggio, pulizia, manovalanza, e imballaggio.

Ottavo Livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici senza la necessità di competenze professionali specifiche, che eseguono operazioni di routine sotto supervisione e impiegati o operai generici.

TITOLO XLVI – Periodo di prova

Art. 97 - Periodo di prova

È necessario che l'ingaggio del lavoratore a prova sia formalizzato mediante un documento scritto. Non si permettono proroghe o rinnovi del periodo di prova, eccetto quanto specificato nel paragrafo seguente. Se il periodo di prova dovesse essere sospeso a causa di malattia o infortunio per un periodo che eccede i 15 giorni consecutivi, il lavoratore potrà, con l'approvazione scritta dell'azienda, completare il periodo di prova se è in condizione di tornare al lavoro entro tre mesi. Questo può comportare un'estensione della durata massima del periodo di prova oltre quella stabilita dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, a causa dell'interruzione. A meno delle circostanze appena descritte, la durata del periodo di prova non dovrà eccedere i limiti prestabiliti:

Livello di destinazione	Periodo di prova
Quadro	6 mesi
I	6 mesi
II	6 mesi
III	150 gg di lavoro effettivo
IV	120 gg di lavoro effettivo
V	90 gg di lavoro effettivo
VI – VII-VIII	90 gg di lavoro effettivo

* di calendario

Per assicurare una valutazione adeguata delle competenze del lavoratore durante il periodo di prova, le parti stipulanti il contratto stabiliscono una durata minima per il patto di prova pari alla metà di quella totale prevista dal contratto in vigore. Di conseguenza, a meno di circostanze di giusta causa o motivi validi, il datore di lavoro ha la facoltà di terminare il rapporto di lavoro una volta superata la metà del periodo di prova e fino al suo termine massimo, senza necessità di preavviso o compensazioni, salvaguardando però al lavoratore il diritto alla liquidazione di fine rapporto maturata fino a quel momento. In ogni fase del periodo di prova, il lavoratore mantiene il diritto di recedere liberamente dal contratto. Nel corso del periodo di prova, se previsto dalla contrattazione collettiva di secondo livello, l'Ente Bilaterale può organizzare iniziative formative per il lavoratore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per un massimo di 8 ore. Se il periodo di prova si conclude senza che nessuna delle parti abbia esercitato il diritto di disdetta, l'assunzione sarà considerata confermata e il tempo trascorso sarà conteggiato nell'anzianità di servizio del lavoratore

Il passaggio che hai fornito è relativo a disposizioni contrattuali per il periodo di prova di un lavoratore e può essere riformulato nel seguente modo:

Nel contesto di un contratto di lavoro, è previsto un periodo di prova minimo pari a metà della durata totale designata, per consentire un'adeguata valutazione delle capacità del lavoratore. Fatta eccezione per giusta causa o motivi legittimi, il datore di lavoro può rescindere il contratto dopo aver superato tale soglia temporale, senza l'obbligo di notifica anticipata o compensazione, tranne che per il trattamento di fine rapporto accumulato. Il lavoratore, durante il periodo di prova, può recedere in qualsiasi momento. L'Ente Bilaterale, secondo quanto definito dalla contrattazione collettiva di secondo livello, può predisporre formazione sul tema della salute e sicurezza sul lavoro fino a un massimo di 8 ore. Se il periodo di prova si esaurisce senza interruzioni, il lavoratore sarà considerato ufficialmente assunto e il periodo di prova conteggiato nell'anzianità lavorativa.

TITOLO XLVII – Tabelle retributive

Art. 98 - Tabelle retributive Settore Commercio e Servizi

Dal 30.05.2022 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

Livello	PBNM
Quadro	2.720,00
I	2.275,00
II	2.020,50
III	1.798,50
IV	1.620,00
V	1.520,00
VI	1.420,00
VII	1.290,50
VIII	1.010,00

Art. 99 - Tabelle retributive Settore Turismo

A partire dal 20 febbraio 2022, la Paga Base Nazionale Mensile o Oraria lorda, che deve essere erogata per tredici mesi all'anno per ciascuna categoria professionale, è stata aggiornata come segue per i seguenti settori: Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Rifugi Alpini, Stabilimenti Balneari, Alberghi Diurni, Imprese di viaggio e turismo, operatori turistici e reti di agenzie di viaggio e turismo.

Livello	PBNM
Quadro	2.100,00
I	1.870,00
II	1.700,00
III	1.610,20
IV	1.520,00
V	1.430,60
VI	1.350,00
VII	1.260,00
VIII	1.000,00

Settore Pubblici Esercizi e Stabilimenti Balneari Minori:

Livello	PBNM
Quadro	2.075,00
I	1.870,00
II	1.700,00
III	1.610,00
IV	1.520,00
V	1.420,20
VI	1.350,00
VII	1.274,00
VIII	1.000,00

Settore Aziende Alberghiere, Complessi Turistico-ricettivi dell'aria aperta e Porti e Approdi Turistici

Livello	PBNM
Quadro	2.126,00
I	1.920,00
II	1.762,00
III	1.660,00
IV	1.570,00
V	1.460,00
VI	1.395,00
VII	1.300,00
VIII	1.100,00

Settore Aziende Alberghiere Minori

Livello	PBNM
Quadro	2.120,00
I	1.910,00
II	1.750,00
III	€ 1.650,00
IV	1.550,00
V	1.460,00
VI	1.390,00
VII	1.290,00
VIII	1.100,00

TITOLO XLVIII – Trattamento economico

Art. 100 - Trattamento economico

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale

Art. 101 - Indennità di cassa

Il personale che svolge regolarmente attività di cassa in modo continuativo per almeno 15 giorni al mese e che è responsabile della quadratura dei conti e degli errori, assorbendo le possibili discrepanze, ha diritto a un'indennità specifica per la gestione della cassa e il maneggio del denaro. Questa indennità è fissata in 60,00 euro lordi e viene erogata per l'intera durata del mandato e della responsabilità connessa.

Art. 102 - Aumenti periodici d'anzianità

Il dipendente che accumula esperienza lavorativa presso la stessa azienda o gruppo aziendale ha diritto a ricevere incrementi salariali fissi ogni tre anni, comunemente noti come "scatti di anzianità". L'anzianità necessaria per tali incrementi inizia a contarsi dal primo giorno del mese successivo a quello di assunzione. Gli importi di questi scatti sono prestabiliti e variano a seconda del livello di inquadramento del dipendente.

Livello	PBNM
Quadro	25,00
I	24,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,00
VI	19,50
VII	19,00
VIII	18,50

Quando un dipendente raggiunge un nuovo scatto di anzianità, l'importo specificato nella tabella degli scatti si aggiunge a quelli già acquisiti precedentemente. Se il dipendente avanza di livello, gli importi degli scatti già ottenuti vengono cumulati con quelli che saranno guadagnati nel nuovo livello, fino a un massimo totale di dieci scatti di anzianità.

Gli incrementi salariali per anzianità, calcolati secondo le modalità descritte in precedenza, vengono erogati a partire dal primo giorno del mese che segue il completamento di ogni triennio di servizio. Qualora un dipendente passi da un contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) a un altro, la somma degli incrementi già maturati verrà adeguata moltiplicando il numero di scatti acquisiti per il valore dello scatto nel nuovo livello di inquadramento. La retribuzione risultante da questi scatti di anzianità contribuirà alla composizione della "retribuzione complessivamente equivalente" del lavoratore. È importante notare che gli scatti di anzianità non sono soggetti ad essere incorporati negli aumenti salariali per merito.

TITOLO XLIX – Lavoro ordinario festivo – notturno

Art. 103 - Lavoro Ordinario

Le ore di lavoro ordinario svolte occasionalmente di domenica o nei giorni festivi saranno remunerate con un incremento del 10% sulla Retribuzione Oraria Normale, come compenso per l'inconveniente del lavoro in giornate festivi. Nel caso in cui il lavoro festivo diurno faccia parte di turni regolari e periodici, la maggiorazione applicata alla Retribuzione Oraria Normale sarà anch'essa del 10%.

Art. 104 - Lavoro Notturmo

Il lavoro notturno è definito come quello svolto tra le 23.00 e le 6.00. Qualsiasi lavoro ordinario eseguito occasionalmente in queste ore notturne prevede una maggiorazione del 10% sulla Retribuzione Oraria Normale. Se il lavoro notturno rientra in turni regolari e periodici, la maggiorazione salariale applicata sarà anch'essa del 10%.

Art. 105 - Lavoro Festivo Notturmo

Il lavoro notturno è definito come quello svolto tra le 23.00 e le 6.00. Qualsiasi lavoro ordinario eseguito occasionalmente in queste ore notturne prevede una maggiorazione del 10% sulla Retribuzione Oraria Normale. Se il lavoro notturno rientra in turni regolari e periodici, la maggiorazione salariale applicata sarà anch'essa del 10%.

Descrizione	Maggiorazione sulla RON*	
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni
a. Ordinario festivo	10%	10%
b. Ordinario notturno	10%	10%
c. Ordinario festivo notturno	15%	15%

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Le maggiorazioni salariali per lavoro ordinario notturno, festivo, o festivo notturno sono riconosciute esclusivamente come compensazione per la maggiore fatica della prestazione lavorativa e non influenzano il calcolo delle retribuzioni differite quali la tredicesima mensilità, le retribuzioni per le festività e per le ferie, così come non hanno effetto sul calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (TFR).

TITOLO L – Lavoro straordinario

Art. 106 - Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario, al di fuori delle deroghe e delle eccezioni previste dalla legge o in caso di flessibilità come la Banca delle Ore o per recupero di ritardi o assenze autorizzate, è quello svolto oltre l'orario di lavoro settimanale stabilito dal contratto. Il datore di lavoro può richiedere lavoro straordinario fino a un massimo di 250 ore annuali, rispettando i limiti giornalieri e settimanali di lavoro imposti dalla legge e/o dal contratto.

Il lavoro straordinario, entro i limiti contrattuali, è obbligatorio per il lavoratore a meno che non sussistano comprovate circostanze personali che ne impediscono l'esecuzione. L'azienda può richiedere lavoro straordinario sia per necessità urgenti e occasionali sia per esigenze specifiche del settore, oltre ai casi di deroga consentiti dalla legge.

Il lavoro straordinario deve essere richiesto o autorizzato dal datore di lavoro o da un suo delegato. Le maggiorazioni salariali per il lavoro straordinario, calcolate sulla base della Retribuzione Oraria Normale, sono le seguenti:

1. 15% per le ore di lavoro dalla 41[^] alla 48[^] ora settimanale e per i lavoratori discontinui dalla 46[^] alla 54[^] ora settimanale;
2. 20% per le ore di lavoro oltre la 48[^] ora settimanale e per i lavoratori discontinui oltre la 54[^] ora settimanale;
3. 25% per le ore di lavoro straordinario diurno festive;
4. 30% per le ore di lavoro straordinario notturno;
5. 35% per le ore di lavoro straordinario notturno festive.

Per i contratti a tempo pieno, il lavoro straordinario fisso e continuativo non è considerato prolungamento ordinario dell'orario di lavoro e non trasforma la retribuzione per lavoro straordinario in retribuzione ordinaria. Inoltre, il lavoro straordinario non influisce sul calcolo delle retribuzioni differite come la tredicesima mensilità, le retribuzioni per festività, per ferie e il TFR.

Per gli aspetti non coperti da questo CCNL, si applicano le normative legali vigenti in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario.

* Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Descrizione	Maggiorazione RON*
Straordinario entro le 48 ore settimanali	10%
Straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

TITOLO LI – Trasferimento – trasferta – distacco o comando

Art. 107 - Trasferimento – Trasferta – Distacco o Comando

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende pluri-localizzate, il Trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede.

Art. 108 – Trasferimento

Il trasferimento implica il cambiamento del luogo di lavoro tra diverse sedi della stessa azienda. Normalmente avviene con il consenso del lavoratore, salvo necessità aziendali di natura tecnica, organizzativa o produttiva. Non è ammesso per discriminazione, né possibile senza consenso per lavoratori con incarichi pubblici eletti. Non può essere usato come sanzione disciplinare. I diritti del lavoratore trasferito includono:

1. Rimborso delle spese di trasferimento e trasporto, se documentate e in linea con le disposizioni aziendali. In caso di cambio di domicilio, si includono anche le spese di trasloco.
2. Rimborso dell'affitto o di un equo canone per l'alloggio non goduto, se il preavviso di trasferimento è inferiore a sei mesi, fino a tale termine.
3. Indennità di trasferimento pari a quella di trasferta per un massimo di 9 settimane, riducibili di una settimana per ogni mese di preavviso dato.
4. In caso di trasloco, diritto a 48 ore di permesso retribuito o un'indennità sostitutiva.
5. Per lavoratori capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto deve coprire anche quelle dei conviventi a carico, con un'aggiunta del 50% della diaria per ciascun convivente, secondo quanto previsto al punto 3.

Tali rimborsi e indennità sono giustificati dal reale trasferimento del lavoratore e dei suoi familiari e dalla ragionevole permanenza nella nuova sede per un periodo almeno pari al preavviso richiesto. Una permanenza minore, tranne in caso di accordo diverso o forza maggiore, potrà comportare la trattenuta proporzionale dei rimborsi e delle indennità.

In caso di trasferimento all'estero, il lavoratore ha diritto a un'indennità di trasferimento pari a tre retribuzioni mensili. Se si trasferisce con familiari a carico, l'indennità aumenta del 50% per ogni familiare trasferitosi, a condizione che il trasferimento del nucleo familiare sia dimostrato.

Art. 109 – Trasferta

Quando un lavoratore svolge la sua attività lavorativa in una sede diversa dalla sua abituale per l'intera giornata lavorativa, e questa si trova a una distanza di almeno 70 km dalla sede ordinaria o richiede più di un'ora di viaggio, si configura una situazione di trasferta con diritto a indennità specifiche. Al lavoratore spettano:

1. Rimborso delle spese di viaggio e altre spese aziendali sostenute, se documentate, fino a un massimo di 12,00 euro giornalieri per spese non documentabili ma dichiarate.
2. Una diaria giornaliera pari a 1/52° della paga base mensile, per compensare il disagio del lavoro fuori sede e i tempi di viaggio, fino a un massimo di 2 ore al giorno. Oltre tale limite, il tempo di viaggio è retribuito con il 70% della retribuzione oraria normale.
3. Per lavoro straordinario fuori dalla sede abituale, se documentato e autorizzato, vengono applicate le normali maggiorazioni.

Se il lavoratore utilizza mezzi propri, l'azienda deve rimborsare il 70% del costo chilometrico definito dall'ACI, esclusi i costi fissi non legati all'uso aziendale, ma inclusa l'assicurazione RCA per rischi legati a incidenti.

Le trasferte all'estero devono essere comunicate con un preavviso di almeno 3 giorni e prevedono il pagamento di diarie e rimborsi per spese non documentabili, raddoppiati rispetto ai valori nazionali.

Per i trasfertisti, come venditori, autisti ecc., oltre ai rimborsi spese documentati, si applicano le diarie giornaliere con parziale natura retributiva, oltre a eventuali indennità per lavoro straordinario effettivamente svolto e documentato dal cliente, se autorizzato preventivamente dall'azienda.

Art. 110 – Distacco

Il distacco si verifica quando un datore di lavoro mette temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto, per svolgere specifiche attività lavorative, nell'interesse del datore di lavoro originario. Durante il distacco, il datore di lavoro originario resta responsabile delle condizioni economiche e normative del lavoratore. Se il distacco comporta un cambio di mansioni o

un trasferimento oltre i 50 km dalla sede abituale, è richiesto il consenso del lavoratore, a meno che non ci siano valide ragioni tecniche, organizzative, produttive o di sostituzione.

Conformemente alla Direttiva 96/71/CE, un lavoratore distaccato all'estero mantiene il proprio trattamento economico, escluse le indennità legate alle condizioni locali o ai modi specifici di lavorare nella sede di origine, che non si applicano nella nuova destinazione. Nel luogo di distacco, il lavoratore avrà diritto a eventuali indennità locali in modo che le sue condizioni complessive non siano meno vantaggiose di quelle dei lavoratori locali.

Per distacchi all'estero inferiori ai 6 mesi, si applica lo stesso trattamento economico previsto per le trasferte internazionali. Se il periodo di distacco previsto supera i 6 mesi, a meno di diversi accordi, si applicheranno i criteri stabiliti per il trasferimento.

Art. 111 - Modificabilità della presente disciplina

In questo titolo, considerando che il contratto può essere adottato anche in aziende di piccole dimensioni, dove il dialogo per la contrattazione collettiva di secondo livello potrebbe essere assente o complicato, si è optato per una scelta che a prima vista sembra contraddire il principio di sussidiarietà, ossia di dettagliare minuziosamente le condizioni relative a trasferimento, trasferta e distacco. Tuttavia, ciò non esclude la possibilità per la contrattazione di secondo livello di modificare, anche in senso meno favorevole, le disposizioni specifiche di questo Titolo, sulla base di considerazioni specifiche e nell'ambito complessivo dei diritti e vantaggi offerti.

TITOLO LII – Apprendistato

Art. 112 - Natura e disciplina generale

L'apprendistato è una forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato che ha l'obiettivo di fornire formazione e favorire l'occupazione dei giovani. Il contratto di apprendistato può essere suddiviso in tre categorie principali:

- a) Apprendistato per l'acquisizione di qualifiche e diplomi professionali, diplomi di istruzione secondaria superiore e certificati di specializzazione tecnica superiore;
- b) Apprendistato professionalizzante;
- c) Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per quanto concerne la regolamentazione di base del contratto di apprendistato, si fa riferimento al Capo V, articoli 41 e seguenti, del Decreto Legislativo n. 81/2015.

Art. 113 – Durata

Il contratto di apprendistato prevede un periodo minimo di sei mesi, a meno di specifiche disposizioni contenute nell'articolo 43, comma 8, e nell'articolo 44, comma 5, del Decreto Legislativo n. 81/2015. La durata massima del contratto di apprendistato deve essere determinata in conformità con le indicazioni di una tabella, che presumibilmente fornisce dettagli in base al tipo di apprendistato e/o al settore specifico di applicazione.

Inquadramento Finale	Durata Primo Periodo	Durata Secondo Periodo	Durata Totale
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Art. 114 - Disciplina previdenziale

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato, si applicano le norme previdenziali e assistenziali stabilite dal Decreto Legislativo n. 167/2011 e dalle sue successive modifiche e integrazioni. Gli apprendisti sono assicurati per:

- a. Invalidità, vecchiaia e superstiti.
- b. Assegni per il nucleo familiare.
- c. Malattia e maternità.
- d. Infortuni sul lavoro e malattie professionali.
- e. Disoccupazione, come disposto dall'articolo 2 della Legge n. 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga da:

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.”

Art. 115 - Malattia – Infortuni

In situazioni di malattia o infortunio non legati al lavoro, l'apprendista ha diritto a un trattamento economico complementare all'indennità INPS, a carico del datore di lavoro, secondo le seguenti condizioni:

1. Nel primo periodo di apprendistato:

- a. Dal 4° al 20° giorno di malattia: integrazione al 15% della retribuzione normale dell'apprendista.
- b. Dal 21° al 180° giorno di malattia: integrazione al 25% della retribuzione normale dell'apprendista.

2. Nel secondo periodo di apprendistato:

Per tutta la durata della malattia, entro i limiti del periodo di comporto, dal quarto giorno si applica un'integrazione del 30% della retribuzione normale dell'apprendista.

Si possono definire trattamenti più vantaggiosi su base individuale. Durante i periodi di "protezione", come il tempo tra la richiesta di pubblicazioni di matrimonio e un anno dopo la celebrazione, il periodo di maternità fino al primo anno di età del bambino, e durante malattia, infortunio o congedo parentale, il datore di lavoro deve seguire una procedura specifica per recedere dal rapporto di apprendistato:

1. Comunicare con raccomandata o equivalente l'intenzione di recedere, entro la fine del rapporto di apprendistato, considerando eventuali proroghe dovute a sospensioni.
2. Al termine del periodo di protezione, comunicare il licenziamento, che avrà effetto dal giorno seguente al termine del periodo di preavviso dovuto, che può essere sostituito da un'indennità equivalente.

L'apprendista che supera la durata totale dell'apprendistato a causa del divieto temporaneo o della nullità del licenziamento mantiene la qualifica di apprendista in proroga, mentre i benefici contributivi decorrono dalla fine del periodo di apprendistato inizialmente previsto o prorogato.

In caso di maternità o adozione, all'apprendista spettano le indennità previste dall'INPS.

Art. 116 – Assunzione

Il contratto di apprendistato può essere stipulato con lavoratori che hanno un'età compresa tra i 18 e i 29 anni, con la possibilità di assunzione fino al giorno prima del trentesimo compleanno. È anche possibile stipulare il contratto con diciassetenni che abbiano ottenuto una qualifica professionale secondo la Legge n. 53 del 28 marzo 2003. La durata del contratto è stabilita dall'articolo 154 in funzione della qualificazione da raggiungere, ma non può eccedere i 36 mesi. La qualifica finale dell'apprendista è determinata dall'articolo 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione di apprendisti, il contratto deve essere redatto per iscritto e specificare:

- a. Il periodo di prova.
- b. I dettagli della mansione, luogo e orario di lavoro.
- c. La durata del periodo di apprendistato.
- d. Il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale.
- e. Il piano formativo individuale, che deve seguire le direttive dei contratti collettivi e della normativa regionale.
- f. La definizione della qualifica professionale secondo la Legge n. 53/2003 (per il contratto di tipo b).
- g. La registrazione della formazione nel libretto formativo dell'apprendista.
- h. Ancora la definizione della qualifica professionale secondo la Legge n. 53/2003.
- i. Un monte ore di formazione annuale non inferiore a 120 ore, la cui regolamentazione è di competenza delle regioni e delle province autonome in accordo con il Ministero del Lavoro, il Ministero della Pubblica Istruzione e le associazioni di datori di lavoro e lavoratori.
- j. La presenza di un tutor aziendale con le competenze adeguate.
- k. Il compenso dell'apprendista non deve essere basato su tariffe a cottimo e il datore di lavoro non può recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 117 - Assunzione Apprendisti

Un'azienda che impiega più di 10 dipendenti può assumere apprendisti se ha mantenuto in servizio almeno il 30% degli apprendisti i cui contratti sono scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di tre contratti di apprendistato, l'azienda non è tenuta a rispettare il vincolo del 30%. Non rientrano nel conteggio dei contratti scaduti quelli risoltisi durante o al termine del periodo di prova, così come non si considerano le dimissioni volontarie, i licenziamenti per giusta causa o i casi in cui l'ex apprendista rifiuti di rimanere in servizio dopo la scadenza del contratto di apprendistato.

Art. 118 - Il Periodo di Prova

Un'azienda che impiega più di 10 dipendenti può assumere apprendisti se ha mantenuto in servizio almeno il 30% degli apprendisti i cui contratti sono scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di tre contratti di apprendistato, l'azienda non è tenuta a rispettare il vincolo del 30%. Non rientrano nel conteggio dei contratti scaduti quelli risoltisi durante o al termine del periodo di prova, così come non si considerano le dimissioni volontarie, i licenziamenti per giusta causa o i casi in cui l'ex apprendista rifiuti di rimanere in servizio dopo la scadenza del contratto di apprendistato.

Art. 118/B - Proporzione Numerica

Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%. Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

Art. 119 - Competenze degli Enti Bilaterali

Le parti contraenti evidenziano l'importanza della formazione esterna nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, che deve avvenire presso enti riconosciuti da organismi pubblici o enti bilaterali. Questi ultimi sono anche indicati come referenti per la verifica di conformità dei contratti di apprendistato.

Si sottolinea l'impegno dell'organismo bilaterale nazionale nel contribuire alla definizione dei profili professionali, dei contenuti formativi e degli standard minimi di competenza, focalizzandosi sull'integrazione dell'apprendista nel contesto professionale.

Per il conseguimento della qualificazione, l'apprendista parteciperà a formazione teorica, sia attraverso corsi esterni sia interni, su argomenti legati alla qualifica da ottenere, seguendo un programma di 80-120 ore medie annue retribuite, variabili a seconda del titolo di studio posseduto e della sua rilevanza per l'attività lavorativa.

Se l'apprendista ha già un titolo di studio post-obbligo o una qualifica professionale pertinente, la formazione si riduce a 60 ore medie annue retribuite. Le modalità di erogazione della formazione, modulare e sia esterna sia interna, verranno definite dall'ente bilaterale, includendo una formazione obbligatoria sulla sicurezza e prevenzione infortuni per 120 ore.

Gli apprendisti precedentemente impegnati in altri contratti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni diverse, avranno una formazione adeguata alle loro precedenti esperienze, attestando la formazione già ricevuta.

L'apprendista è obbligato a partecipare con impegno alle attività formative e, in caso di interruzione del rapporto prima della conclusione, il datore di lavoro deve certificare la formazione svolta, se richiesto dall'apprendista.

Art. 120 - Trattamento normativo

L'apprendista ha il diritto di ricevere, salvo diversa indicazione, lo stesso trattamento normativo riservato ai lavoratori della stessa qualifica per cui sta svolgendo il tirocinio. Le ore dedicate alla formazione rientrano nell'orario di lavoro e pertanto vengono retribuite. Qualsiasi formazione che si svolga al di fuori dell'orario di lavoro normale sarà compensata secondo la retribuzione oraria ordinaria dell'apprendista. Sulla busta paga, è preferibile che la voce relativa a tale formazione retribuita venga indicata separatamente come "formazione retribuita".

Art. 121 - Obblighi del Datore di Lavoro

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare gli obblighi seguenti nei confronti dell'apprendista:

1. Fornire o assicurarsi che venga fornito all'apprendista l'insegnamento necessario per sviluppare le competenze richieste dalla qualifica professionale e dal contratto di apprendistato.
2. Non impiegare l'apprendista in lavorazioni pagate a cottimo o in forme di incentivazione simili.
3. Non utilizzare l'apprendista per lavori pesanti o non attinenti alle mansioni per cui è stato assunto, che superino le sue capacità fisiche o non siano correlati alla formazione professionale.
4. Concedere i permessi retribuiti necessari per sostenere gli esami finalizzati al conseguimento di titoli di studio.
5. Concedere permessi, senza deduzioni dalla retribuzione, per la partecipazione obbligatoria a corsi di formazione complementare e per i relativi esami, fino a un massimo di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno.
6. Per gli apprendisti minorenni, informare regolarmente la famiglia o i tutori legali sui progressi dell'apprendista.

In riferimento al punto 3, non sono considerati lavori pesanti quelli che si svolgono in supporto al tutor o al lavoratore qualificato, le attività di riordino del posto di lavoro e i compiti normalmente assegnati al sesto livello del presente CCNL, a condizione che siano accessori e non preponderanti rispetto alle mansioni previste dalla qualifica dell'apprendista.

Art. 122 - Doveri dell'Apprendista

L'apprendista è tenuto a:

1. Seguire attentamente le istruzioni fornite dal tutor, dal datore di lavoro o da chi è incaricato della sua formazione professionale, impegnandosi al massimo nell'apprendimento.
2. Svolgere il proprio lavoro con grande diligenza.
3. Partecipare con assiduità e impegno ai corsi di formazione complementare.

4. Rispettare le norme disciplinari stabilite dal contratto collettivo e le regole dei regolamenti interni dell'azienda, purché questi non siano in conflitto con le disposizioni contrattuali o di legge.

Anche se già in possesso di un titolo di studio, l'apprendista deve frequentare i corsi di formazione complementare. È inoltre obbligato, se richiesto, a partecipare a eventuali incrementi di orario previsti dal sistema della Banca delle Ore e a prestazioni di lavoro straordinario, entro il limite di un'ora al giorno e fino a un massimo di quattro ore nel giorno di riposo settimanale.

Art. 123 - Diritti dell'Apprendista

L'apprendista ha il diritto di ricevere la formazione e l'assistenza necessarie per il suo sviluppo professionale, secondo quanto definito nel piano formativo individuale. Inoltre, l'apprendista non può essere impiegato in:

- a) Lavoro straordinario o supplementare che superi le 120 ore all'anno. Questo limite non include il tempo dedicato alla formazione retribuita che avviene fuori dall'orario di lavoro ordinario.
- b) Lavoro a turno notturno o festivo, specialmente per quegli studi o aziende che operano 24 ore su 24.

Art. 124 – Rinvio

Le parti, in considerazione delle recenti modifiche legislative relative all'apprendistato e per tutti gli aspetti non specificatamente trattati nel testo corrente, fanno riferimento all'Accordo Interconfederale allegato al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Questo accordo integrativo fornisce ulteriori dettagli e chiarimenti su come gestire gli aspetti dell'apprendistato non direttamente disciplinati nel CCNL principale.

TITOLO LIII – Indumenti – attrezzi di lavoro

Art. 125 - Indumenti – attrezzi di lavoro

Se ai lavoratori viene richiesto di indossare divise speciali o altri indumenti specifici, le spese relative sono a carico dell'azienda. Questo si applica anche agli indumenti di sicurezza o per motivi igienico-sanitari, in conformità con la legislazione vigente sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'azienda deve anche fornire tutti gli attrezzi e strumenti necessari per lo svolgimento del lavoro. I lavoratori sono responsabili della cura e della buona manutenzione di tutto ciò che viene fornito dall'azienda e non possono effettuare modifiche senza autorizzazione. Qualsiasi modifica non

autorizzata può portare l'azienda, dopo una formale contestazione, a chiedere un risarcimento per i danni subiti dalle retribuzioni del lavoratore.

Alla fine del rapporto di lavoro, tutti gli oggetti ricevuti in dotazione temporanea devono essere restituiti al personale addetto. In caso di smarrimento o danneggiamento per negligenza, il lavoratore deve sostituire o rimborsare tali oggetti.

TITOLO LIV – Codice disciplinare **(Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)**

Art. 126 - Doveri del Lavoratore

Il lavoratore è tenuto a eseguire le proprie funzioni con la massima dedizione e diligenza, secondo le seguenti direttive:

- a. Rispettare l'orario di lavoro fissato e seguire le procedure per la registrazione delle presenze.
- b. Attuare fedelmente le istruzioni ricevute dal datore di lavoro o dai supervisori, in conformità alle norme di lavoro, alla legge vigente e al presente CCNL.
- c. Ricevere e accettare le comunicazioni ufficiali del datore di lavoro, a meno di validi motivi.
- d. Mantenere la massima riservatezza sugli affari aziendali e non divulgare informazioni, specialmente alla concorrenza, riguardanti le strategie di mercato dell'azienda.
- e. Evitare di assumersi impegni o svolgere attività che possano entrare in conflitto con i doveri fiduciari verso l'azienda o agire in maniera contraria al dovere di lealtà.
- f. Comportarsi con cortesia nei confronti della clientela e di terze parti che interagiscono con l'azienda.
- g. Non accedere o permanere nei locali aziendali al di fuori dell'orario di lavoro senza valide ragioni di servizio o senza autorizzazione.
- h. Utilizzare le apparecchiature informatiche e telefoniche aziendali solo nei limiti consentiti.
- i. Astenersi dal fare copie di dati o archivi senza il permesso esplicito del datore di lavoro.
- j. Adempiere a tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro vigenti in azienda, nel rispetto delle prerogative organizzative e disciplinari del datore di lavoro, delle leggi in vigore e del presente CCNL.

Art. 127 - Disposizioni Disciplinari

Se un lavoratore non rispetta i doveri professionali, può essere soggetto a una serie di provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità dell'infrazione e alle circostanze specifiche:

- a. Rimprovero verbale per infrazioni minori.
- b. Rimprovero scritto.
- c. Multa fino a un massimo di 4 ore di retribuzione oraria normale.

- d. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni.
- e. Licenziamento disciplinare.

Prima di prendere provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale, è necessaria una contestazione formale dell'accusa al lavoratore, che deve avvenire per iscritto e deve includere una descrizione specifica dell'infrazione. Il lavoratore ha il diritto di rispondere alle accuse entro 5 giorni lavorativi dalla notifica e di richiedere un incontro con il datore di lavoro.

Il provvedimento disciplinare deve essere adottato entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine per la presentazione delle giustificazioni del lavoratore e deve essere comunicato per iscritto, preferibilmente attraverso lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Per esempio, una multa può essere applicata per ritardi ripetuti, negligenza nel lavoro, rifiuto di seguire le regole del posto di lavoro, assenze non giustificate per un'intera giornata o presentarsi al lavoro sotto l'influenza di alcol o droghe.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione può essere applicata per danni causati intenzionalmente alle proprietà aziendali, recidiva in stato di ubriachezza o uso di sostanze psicotrope al lavoro, e per ripetute violazioni delle regole.

Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso, può essere applicato per assenze prolungate senza giustificazione, gravi violazioni delle regole o abuso di fiducia, tra gli altri.

Il licenziamento per giusta causa, senza preavviso, può essere utilizzato per comportamenti che causano un'irreversibile lesione del rapporto fiduciario, come divulgare informazioni riservate, compiere atti di violenza, molestie sessuali, o danneggiamenti volontari.

Se un lavoratore viene sospeso cautelativamente, la sospensione non deve superare i 15 giorni e serve a consentire l'esaurimento della procedura di contestazione. Se il licenziamento non viene eseguito, il periodo di sospensione cautelare dovrebbe essere pagato, a meno che non si raggiunga un diverso accordo con il lavoratore. Il lavoratore potrebbe anche dover risarcire eventuali danni causati.

Art. 128 - Codice disciplinare

Le norme disciplinari indicate nel titolo del contratto, così come quelle contenute in regolamenti o accordi aziendali riguardanti sanzioni disciplinari, devono essere comunicate ai lavoratori attraverso l'affissione in aree comuni accessibili a tutti, come previsto dall'Articolo 7 della Legge n. 300 del 1970, nota come Statuto dei Lavoratori.

In caso di ricezione di un provvedimento disciplinare, il lavoratore che desidera contestarne la validità ha il diritto di utilizzare i meccanismi di conciliazione definiti dall'Articolo 7 della Legge n. 300/70 e dalle sue eventuali modifiche e integrazioni, o di utilizzare i procedimenti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) pertinente. Queste procedure sono pensate per facilitare la risoluzione delle dispute in modo giusto e imparziale.

TITOLO LV – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso

Art. 129 - Recesso del Datore di lavoro

Conformemente alla Legge n. 604 del 15 luglio 1966, alla Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e alle modifiche introdotte dalla Legge n. 108 dell'11 maggio 1990, il datore di lavoro ha la facoltà di recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", definiti come segue:

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso):

Si verifica, ai termini dell'articolo 1 della Legge n. 604/1966, in caso di inadempimento significativo o prolungato degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, che tuttavia non sia così grave da impedire la continuazione temporanea del rapporto di lavoro. Questa condizione si applica anche in caso di reiterazione di specifiche violazioni delle norme disciplinari che hanno portato a sanzioni precedentemente comminate, come specificato nel paragrafo A) dell'Articolo 127. Recesso per "giusta causa" (senza preavviso):

È attuabile quando ricorrono le circostanze descritte nel paragrafo B) dell'Articolo 127.

Art. 130 – Rinvio

Per qualsiasi altra causa di cessazione del rapporto di lavoro, in particolare per licenziamento per motivi economici, licenziamento disciplinare o licenziamento discriminatorio, si rimanda integralmente a quanto previsto dalla Legge del 10 dicembre 2014 n. 183 (jobs act) e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 131 - Recesso del Lavoratore

Le dimissioni volontarie, che esprimono la volontà del dipendente di terminare il contratto di lavoro, devono essere formalizzate seguendo le modalità stabilite al comma 4 dell'articolo 55 del Decreto Legislativo n. 151/2001 e ai commi 17 e successivi dell'articolo 4 della Legge n. 92/2012, altrimenti la rescissione sarà considerata nulla.

Art. 132 - Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso stabilito dal contratto di lavoro non deve sovrapporsi con il periodo di ferie o di congedo matrimoniale, a meno che non vi sia una specifica richiesta da parte del lavoratore e un conseguente accordo tra le parti.

Qualora una delle parti dovesse recedere dal rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), o nel caso in cui il preavviso fornito sia insufficiente, sarà tenuta a versare all'altra parte un'indennità equivalente alla retribuzione che sarebbe stata dovuta per il periodo di preavviso non dato o insufficiente. Questa indennità sostitutiva sarà considerata ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR).

Al lavoratore a cui è stato comunicato il preavviso di licenziamento, possono essere concessi brevi permessi retribuiti per la ricerca di un nuovo impiego.

I termini di preavviso obbligatori per entrambe le parti contraenti sono dettagliati come segue:

Livelli	fino a 5 anni d'anzianità	fino a 10 anni d'anzianità	oltre a 10 anni d'anzianità
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LVI – Risarcimento danni

Art. 133 - Risarcimento danni

In caso di danni o perdite provocati volontariamente o a seguito di una grave colpa dimostrata del dipendente, il datore di lavoro ha il diritto di operare delle ritenute sulla retribuzione come risarcimento. Queste devono essere rivendicate in modo tempestivo e ufficiale dal datore di lavoro, in linea con quanto stabilito dall'articolo 7 della Legge n. 300/70. Il rimborso per i danni effettivi può essere suddiviso in rate dalla paga del lavoratore, fino a un massimo di un quinto dello stipendio.

All'atto della cessazione del rapporto lavorativo, qualsiasi somma residua da ritenere può essere detratta dall'importo complessivo che spetta al lavoratore, senza superare i limiti e le norme giuridiche che non ammettono deroghe.

TITOLO LVII – Allineamento contrattuale

Art. 134 - Lavoratori provenienti da altro CCNL

In occasione dell'applicazione iniziale di questo CCNL ai dipendenti precedentemente regolati da differenti CCNL, occorrerà seguire questi criteri di allineamento, mantenendo la facoltà di concedere condizioni più favorevoli se presenti:

Inquadramento Contrattuale:

Il lavoratore sarà valutato e posizionato nuovamente secondo le mansioni effettivamente svolte all'interno dell'azienda, rifacendosi alle categorie del personale stabilite dal presente CCNL. Questo potrebbe comportare una diversa classificazione rispetto al livello di inquadramento preesistente.

Inquadramento Retributivo:

Conformemente al principio che la retribuzione non può essere ridotta, il passaggio a questo CCNL non dovrà comportare per i dipendenti già impiegati un peggioramento delle condizioni economiche complessive precedentemente accordate. Di conseguenza, la retribuzione lorda annuale che spetta al lavoratore al momento del passaggio di CCNL dovrà essere mantenuta, a meno di miglioramenti specifici.

La nuova retribuzione annua, che verrà riconosciuta con l'applicazione di questo CCNL, sarà calcolata includendo la Paga Base Nazionale Mensile per 13 mesi, un'indennità annuale e mensile per la mancata contrattazione di secondo livello per 12 mesi, o, alternativamente, una somma concordata in sede di contrattazione di secondo livello e/o un'aggiunta denominata “Superminimo assorbibile ad personam”, che verrà determinata in modo da eguagliare l'importo annuale già percepito in precedenza.

TITOLO LVIII – Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Art. 135 - Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Le parti, con l'obiettivo di promuovere l'occupazione e il reddito dei lavoratori, esprimono un interesse comune nel moltiplicare le forme di remunerazione che godono di una fiscalità ridotta e minori oneri previdenziali. Si impegnano inoltre a privilegiare negli accordi collettivi quegli

strumenti previsti dalla normativa che consentono la "detassazione" e la "decontribuzione" su parti significative della retribuzione legate a miglioramenti in termini di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, o altri elementi che contribuiscano al rafforzamento della competitività dell'azienda. Le parti si accordano per aggiornare le regolamentazioni di riferimento a questo articolo in caso di eventuali cambiamenti nelle normative pertinenti.

TITOLO LIX Clausole di miglior favore

Art. 136

Clausole di miglior favore

Restano valide e in vigore, per tutti gli aspetti contrattuali, le clausole di miglior favore effettivamente ottenute da ciascun lavoratore, indipendentemente dall'origine di tali clausole.

Titolo LX Deposito del Contratto

Art. 137

Registro dei Contratti

Conformemente alle direttive sull'organizzazione del registro dei contratti collettivi e in ottemperanza all'Art. 17 della legge 963/1988, le parti firmatarie di questo contratto si impegnano a inviare copia dei contratti al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) presso l'Archivio Contratti, sito in Via Lubin, Roma.

SOMMARIO

TITOLO I - Aspetti generali

Art.1 Inscindibilità

Art.2 Disposizioni

TITOLO II - Diritti sindacali e d'associazione

Art.3 Sindacato

Art.4 R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Art.5 Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) e i Suoi Poteri

Art.6 Diritto d'affissione

Art.7 Assemblea e Referendum

Art.8 Rappresentanza dei Lavoratori

Art.9 Trattenuta sindacale

TITOLO III - Livelli di contrattazione

Art.10 Livelli di Contrattazione

Art.11 Contrattazione Collettiva

Art.12 Contrattazione aziendale

Art.13 Contrattazione di secondo livello

Art.14 Distribuzione CCNL

Art.15 Efficacia

TITOLO IV - Mobilità e mercato del lavoro

Art.16 Mobilità e Mercato del Lavoro

TITOLO V - Gli istituti del nuovo mercato del lavoro

Art.17 Il normale rapporto a tempo pieno e indeterminato

Art.18 Il rapporto a tempo indeterminato ex L 183/2014 (Jobs Act) e successive modifiche

Art.19 Istituti del nuovo mercato del lavoro

1. Part-time
2. Tempo Determinato
3. Lavoro a tempo ripartito
4. Lavoro a chiamata
5. Somministrazione di lavoro
6. Telelavoro
7. Lavoro intermittente

TITOLO VI - Lavoro a tempo parziale (Part Time)

Art.20 Lavoro a tempo parziale : Definizione e Disciplina

Art.21 Lavoro a tempo parziale : Condizioni di assunzione

Art.22 Lavoro a tempo parziale post Partum

Art.23 Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura

TITOLO VII - Lavoro a tempo determinato

Art.24 Lavoro a Tempo Determinato : Assunzione-Durata massima-Proroghe e Rinnovi-Diritti-Limiti

Art.25 Tredicesima mensilità

Art.26 Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto

TITOLO VIII - Lavoro ripartito

Art.27 Lavoro Ripartito : Definizione

TITOLO IX - Lavoro a chiamata

Art.28 Lavoro a chiamata : Definizione

Art.29 Lavoro a chiamata : forma e comunicazioni

Art.30 Lavoro a chiamata : condizioni

Art.31 Lavoro a chiamata : indennità di disponibilità

Art.32 Lavoro a chiamata : divieti e condizioni

TITOLO X - Contratto di somministrazione di lavoro

Art.33 Il Contratto di Somministrazione di Lavoro : condizioni

Art.34 Telelavoro (Tipologia – Formazione ed Organizzazione)

Art.35 Telelavoro : protezione dei dati

Art.36 Telelavoro : tempo di lavoro

Art.37 Telelavoro : diritti del Telelavoratore

Art.38 Telelavoro : telecontrollo

Art.39 Telelavoro : competenza normativa della Commissione Bilaterale

Art.40 Telelavoro : contrattazione di secondo livello

Art.41 Lavoro Intermittente : definizione

Art.42 Lavoro intermittente : forma e comunicazioni

Art.43 Lavoro Intermittente : trattamento economico

Art.44 Si riportano i trattamenti da riconoscere al Lavoratore Intermittente :

Art.45 Disponibilità ed attesa di chiamata nel Lavoratore Intermittente :

Art.46 Lavoro intermittente : divieti e condizioni

TITOLO XI - Costituzione del rapporto di lavoro

Art.47 Assunzione

Art.48 Visita medica preassuntiva

TITOLO XII - Mansioni del lavoratore

Art.49 Mansioni Promiscue

Art.50 Mutamento di mansioni e "Factotum"

TITOLO XIII -Orario di lavoro

Art.51 Orario di lavoro : definizione

Art.52 Orario di lavoro : sospensione

Art.53 Orario di lavoro discontinuo o lavoro d'attesa

TITOLO XIV - Personale non soggetto a limitazione d'orario

Art.54 Personale non soggetto a limitazione d'orario

TITOLO XV - Riposo giornaliero e riposo settimanale

Art.55 Riposo giornaliero

Art.56 Riposo settimanale

TITOLO XVI - Permessi

Art.57 Permessi

TITOLO XVII - Festività e festività abolite

Art.58 Festività

Art.59 Festività abolite

TITOLO XVIII - Intervallo per la consumazione dei pasti

Art.60 Intervallo per la consumazione dei pasti

TITOLO XIX - Congedo per matrimonio

Art.61 Congedo per matrimonio

TITOLO XX - Volontariato

Art.62 Volontariato

TITOLO XXI - Lavoratori studenti

Art.63 Lavoratori studenti

TITOLO XXII - Maternità – Congedi parentali

Art.64 Gravidanza e puerperio

Art.65 In conformità con le normative vigenti al momento della redazione del CCNL

TITOLO XXIII - Ferie

Art.66 Ferie

TITOLO XXIV - Malattia od infortunio non professionali

Art.67 Malattia od infortunio non professionali

TITOLO XXV - Malattia e/o infortunio professionali

Art.68 Disciplina Malattia ed Infortunio Professionali

TITOLO XXVI - Aspettativa non retribuita per malattia od infortunio

Art.69 Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

TITOLO XXVII - Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

Art.70 Polizze infortuni professionali od extraprofessionali

TITOLO XXVIII - Trattamento di fine rapporto TFR

Art.71 TFR

Art.72 Trattamento di Fine Rapporto : corresponsione

Art.73 Trattamento di Fine Rapporto : anticipazioni

TITOLO XXIX - Tutela della salute e integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

Art.74 Tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore – ambiente di lavoro

TITOLO XXX - Impianti di video sorveglianza

Art.75 Impianti di video sorveglianza

TITOLO XXXI - Obbligo di fedeltà – patto di non concorrenza

Art.76 Obbligo di fedeltà e patto di non concorrenza

TITOLO XXXII - Diritti del lavoratore

Art.77 Diritti del lavoratore

Art.78 Corresponsione della retribuzione

TITOLO XXXIII - Cessione – trasformazione dell'azienda

Art.79 Cessione – trasformazione dell'azienda

TITOLO XXXIV - Ente Bilaterale : Definizione e Finalità

Art.80 Ente Bilaterale

Art.80.1 Iscrizione del Lavoratori e dell'Azienda, Adempimenti Obbligatori

Art.80.2 Contributo Obbligatorio dell'Ente Generale Bilaterale

Art.80.3 Responsabilità in Caso di Omissioni delle Aziende

Art.81 Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori

Art.82 Contributo obbligatorio in favore dell'Ente Bilaterale

Art.83 Omissioni delle Aziende – Responsabilità

TITOLO XXXV - Composizione delle controversie

Art.84 Composizione delle controversie

TITOLO XXXVI - Previdenza complementare

Art.85 Previdenza complementare

TITOLO XXXVII - Patronati

Art.86 Patronati

TITOLO XXXVIII - Contributo d'assistenza contrattuale

Art.87 Contributo d'Assistenza Contrattuale

TITOLO XXXIX - Privacy

Art.88 Privacy

TITOLO XL - Sfera di competenza

Art.89 Sfera di Competenza

Art.90 Quadri

Art.91 Quadri : orario part-time speciale

Art.92 Quadri : formazioni e aggiornamento ed assegnazione della qualifica

Art.93 Quadri : assistenza sanitaria

TITOLO XLI - Classificazione unica

Art.94 Classificazione Unica

Art.95 Scala classificatoria Settore Commercio e Servizi

Art.96 Scala classificazione Settore Turismo

TITOLO XLII - Periodo di prova

Art.97 Periodo di prova

TITOLO XLIII - Tabelle retributive

Art.98 Tabelle retributive Settore Commercio e Servizi

Art.99 Tabelle retributive Settore Turismo

TITOLO XLIV - Trattamento economico

Art.100 Trattamento economico

Art.101 Indennità di cassa

Art.102 Aumenti periodici d'anzianità

TITOLO XLV - Lavoro ordinario festivo – notturno

Art.103 Lavoro Ordinario

Art.104 Lavoro Notturmo

Art.105 Lavoro Festivo Notturmo

TITOLO XLVI - Lavoro straordinario

Art.106 Lavoro straordinario

TITOLO XLVII - Trasferimento – trasferta - distacco o comando

Art.107 Trasferimento – trasferta - distacco o comando

Art.108 Trasferimento

Art.109 Trasferta

Art.110 Distacco

Art.111 Modificabilità della presente disciplina

TITOLO XLVIII - Apprendistato

Art.112 Natura e disciplina generale

Art.113 Durata

Art.114 Disciplina previdenziale

Art.115 Malattia Infortuni

Art.116 Assunzione

Art.117 Assunzione Apprendisti

Art.118 Il Periodo di Prova

Art.119 Proporzione Numerica

Art.120 Competenze degli Enti Bilaterali

Art.121 Trattamento normativo

Art.122 Obblighi del Datore di Lavoro

Art.123 Doveri dell'Apprendista

Art.124 Diritti dell'apprendista

Art.125 Rinvio

TITOLO XLIX - Indumenti – attrezzi di lavoro

Art.126 Indumenti – attrezzi di lavoro

TITOLO L - Codice Disciplinare (Da affiggere in luogo accessibili da tutti i Lavoratori)

Art.127 Doveri del Lavoratore

Art.128 Disposizioni Disciplinari

Art.129 Codice disciplinare

TITOLO LI - Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso

Art.130 Recesso del Datore di lavoro

Art.131 Rinvio

Art.132 Recesso del Lavoratore

Art.133 Periodo di preavviso

TITOLO LII - Risarcimento danni

Art.134 Risarcimento danni

TITOLO LIII -Allineamento contrattuale

Art.135 Lavoratori provenienti da altro CCNL

TITOLO LIV - Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Art.136 Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

TITOLO LV - Clausole di miglior favore

Art.137 Clausole di miglior favore

TITOLO LVI - Deposito del Contratto

Art.138 Registro dei contratti