

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI

(in vigore dal 01 Gennaio 2019 al 31 Dicembre 2021)

Testo ufficiale

Anno 2019

L'anno 2019, il giorno 21 Gennaio 2019 in Roma presso la sede della UGL Terziario Nazionale, sita in Roma, Piazza Benedetto Cairoli, 2, :

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

COSFIMP - Confederazione Società di Imprese e Professionisti rappresentata dal Presidente Dott. Petrone Antonio

E

UGL TERZIARIO NAZIONALE rappresentata dal Segretario Generale Luca Malcotti assistito dal Vice Segretario Generale Luigi Giulio De Mitri Pugno

e dai Dirigenti Nazionali Sigg.ri Barbieri Maurizio, Bonelli Cristiano, Caprio Antonio, Castiglione Luigi, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, De Luca Giuseppe, De Rosa Giuseppe, Di Fausto Riccardo, Di Guilmi Maria Luisa, Fiorino Vita Letizia, Gasbarra Franco, Gismondi Amedeo, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Panico Gaetano, Pavia Vincenzo, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Perrone Vito, Rossato Massimiliano, Silvani Franco, Spina Roberto, Tozzi Gianmatteo, Uberti Riccardo, Verrino Antonio,

con l'assistenza della

U.G.L. – Unione Generale del Lavoro nella persona del Segretario Confederale Ezio Favetta.

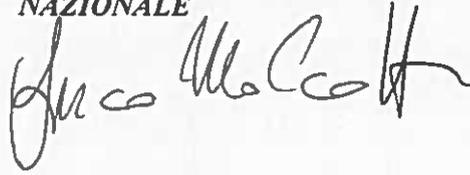
Si è stipulato

il presente CCNL per i dipendenti provenienti da aziende del terziario, del commercio e dei servizi e delle micro, piccole e medie imprese composto di:

- Premessa ed aree di applicazione
- Titoli
- Capi
- Articoli
- Allegati
- Parte Speciale - Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro -

Letti approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti

**UGL TERZIARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE**



**COSFIMP - Confederazione Società di Imprese e
Professionisti rappresentata dal
Presidente
Dott. Petrone Antonio**



Premessa generale

La stipula del presente C.C.N.L. si basa su un consolidato sistema di relazioni sindacali che le Parti hanno costruito nel corso degli anni e che, si è arricchito di nuovi accordi, contratti e strumenti. La stipula del CCNL è dunque un atto che si inserisce in un percorso che le parti ritengono ormai incontrovertibile e che è destinato a far emergere un sistema di rappresentanza che è rimasto finora compresso sebbene sia, numericamente e qualitativamente, assolutamente importante se non addirittura prevalente, nel tessuto produttivo nazionale.

Le parti rilevano altresì che il sistema classico della rappresentanza vive una stagione di confusione ricca di contraddizioni e rischia di generare nel sistema imprenditoriale del Terziario e dei servizi, ed in particolare in quelle delle PMI, un disorientamento che non giova complessivamente allo sviluppo del sistema paese.

Di contro è sempre più evidente la necessità di dare un contributo alla ricerca di maggior competitività e all'occupazione nonché che questi obiettivi possono essere raggiunti solo con la valorizzazione delle capacità innovative insite nel tessuto imprenditoriale e con il dialogo continuo e proficuo tra le parti.

Infatti la condivisione dello scenario economico in cui le nostre imprese operano e opereranno nei prossimi anni è certamente importante in qualsiasi trattativa sindacale, ma lo è stata ancora di più in questo momento storico. Mai come in questa fase il presente e il futuro delle imprese e delle singole persone sono stati tanto condizionati dal contesto macroeconomico, cioè da variabili al di fuori del loro controllo.

D'altro canto le forti difficoltà che vive, in particolare, il nostro Paese e la possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti del contesto esterno richiedono coesione e tempestività di reazione.

La condivisione dello scenario economico e della situazione politica internazionale in cui il nostro Paese si trova ha portato le parti sociali ad un impegno straordinario non solo nei contenuti dell'intesa contrattuale, ma anche e soprattutto nei tempi e nei modi in cui questa è stata raggiunta.

Le parti di conseguenza concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo

i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto impegnandosi ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

A tal fine, le parti, in qualità di Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il C.C.N.L. del Terziario, delle micro, piccole e medie imprese del settore distribuzione, commercio e servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile.

Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le parti sono altresì consapevoli che la competitività dell'intero sistema Paese si realizza orientando gli investimenti in ricerca e innovazione, affinché si sviluppino politiche mirate alla qualità del prodotto/servizio e alla valorizzazione del capitale umano.

Se negli ultimi anni il sistema ha tentato di recuperare marginalità e competitività attraverso politiche che si sono dimostrate fallimentari ed hanno prodotto ulteriore depressione dei consumi e perdita di posti di lavoro, le parti ritengono indispensabile l'apertura di una nuova stagione che veda la crescita di un'alleanza tra capitale e lavoro che riesca a dare una prospettiva di sviluppo al nostro sistema produttivo e dunque al nostro sistema sociale.

Con la stipula del presente C.C.N.L. le parti firmatarie hanno inteso altresì contemperare esigenze produttive delle imprese e bisogni di tutela dei lavoratori, sia attraverso strumenti ed istituti già esistenti, sia definendo nuovi contenuti negoziali. In questo spirito esse sottolineano la necessità che, in sede applicativa, vengano in particolare valorizzati alcuni elementi che hanno contribuito in maniera significativa alla definizione degli equilibri negoziali:

- la concertazione quale elemento cardine partecipativo a tutti i livelli della struttura contrattuale, come strumento di amministrazione delle regole concordate e di prevenzione dei conflitti;
- la bilateralità, con particolare riguardo alle funzioni che potranno essere svolte dall'Ente Bilaterale Nazionale attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;

una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal

settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione del Fondo interprofessionale per la formazione continua (FONDITALIA), accogliendo in tal modo le indicazioni dell'Unione europea, che individua, tra le azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione, una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

- il "welfare complementare", con particolare riferimento all'attuazione del Fondo di assistenza sanitaria integrativa ed a quanto previsto con riferimento alla contrattazione di secondo livello
- le regole in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, segnatamente quelle riguardanti la repressione del fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali.
- un sistema di premialità fortemente orientato alla competitività che si inserisce in una visione partecipativa della gestione dell'impresa e che cerca di realizzare concretamente quella parte del dettato costituzionale che il legislatore non è riuscito finora a garantire.

Le parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli.

Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione di Garanzia su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto di quanto previsto si ricorrerà ad un confronto tra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri.

Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le parti riprendono libertà di azione.

In questa ottica le parti ribadiscono che, nel settore del terziario, con riferimento più specifico all'area della distribuzione, del commercio e dei servizi, caratterizzato da una diffusa presenza delle micro e piccole imprese, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di strumento gestionale funzionale alla regolamentazione degli aspetti normativi tradizionali coniugando quanto consolidato nel sistema delle relazioni sindacali con le dinamiche, anche individuate in modalità sperimentale, che possano dare impulso ed innovazione concreta alle imprese ed ai lavoratori a cui è rivolta l'applicazione del presente C.C.N.L..

Il presente Contratto prevede, pertanto alla luce di quanto fin qui evidenziato, una serie articolata di strutture per operare nella direzione della modernizzazione e dello sviluppo del Terziario di mercato. In tale ottica, le Parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva dei comparti e di cercare di determinare le linee di politica di Settore; ma ancora di più reputano utile monitorare le dinamiche interne di tutto il sistema dell'area contrattuale rappresentata, - anche con riferimento alle concentrazioni e all'outsourcing - lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente ed il tema della responsabilità sociale dell'impresa.

Validità e sfera di applicazione

C.C.N.L. TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI

Aspetti Generali – Validità

Il presente C.C.N.L. di Lavoro del Terziario, Commercio e Servizi e Pmi regola in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende di tali comparti e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente ovvero i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le aziende del terziario, del commercio e dei servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie più avanti specificati.

Il presente corpo contrattuale disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente C.C.N.L.

Le disposizioni del presente C.C.N.L. sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.



Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi tutti gli Organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale Nazionale

, il Fondo interprofessionale per la Formazione Interprofessionale FONDITALIA, il Fondo per l'Assistenza Sanitaria. In particolare, sono parte integrante della presente C.C.N.L. le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale e quelle relative al Fondo per l'Assistenza Sanitaria.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale e al Fondo per l'Assistenza Sanitaria sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente C.C.N.L. e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente e al Fondo di Assistenza Sanitaria, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo stabilito, così come precisato nell'apposito Titolo del presente C.C.N.L..

Il presente C.C.N.L. può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente C.C.N.L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza a ciascuna azienda, prima della stipula del presente C.C.N.L., che saranno garantite, in caso di sostituzione del precedente contratto collettivo applicato con il presente C.C.N.L. sottoscritto da Cosfimp, con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente la presente disciplina Contrattuale, nonché, i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica pertanto alle aziende appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed al relativo personale dipendente.

a) Alimentazione

- 1) commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- 2) supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- 3) commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
 - 4) salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
 - 5) importatori e torrefattori di caffè;
 - 6) commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
 - 7) commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
 - 8) commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
 - 9) commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
 - 10) rivendite di pollame e selvaggina;
 - 11) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
 - 12) commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
 - 13) commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
 - 14) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
 - a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici, e la loro vendita;
 - b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
 - c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
 - 15) commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
 - 16) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);
 - 17) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

b) Fiori, piante e affini

- 1) commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- 2) commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- 3) produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

c) Merci d'uso e prodotti industriali

- 1) grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
- 2) tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
- 3) lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuate i classificatori all'uso pratese;
- 4) pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;
- 5) articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- 6) lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- 7) articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- 8) giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo; articoli per fumatori;
- 9) oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

10) librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;

11) francobolli per collezione;

12) mobili, mobili e macchine per ufficio;

13) macchine per cucire;

14) ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);

15) gestori di impianti di distribuzione di carburante;

16) aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;

17) carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;

18) imprese di riscaldamento;

19) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;

20) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;

21) prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;

22) aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;

23) legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;

24) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

25) prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e pannelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);

26) commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1) agenti e rappresentanti di commercio;

2) mediatori pubblici e privati;

3) commissionari;

4) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);

5) fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);

6) compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);

7) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;

8) imprese portuali di controllo;

9) aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

e) Servizi alle imprese, alle Organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

1) imprese di leasing;

2) recupero crediti, factoring;

3) servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;

4) noleggio e vendita di audiovisivi;

5) servizi di revisione contabile, auditing;

6) servizi di gestione e amministrazione del personale;

7) servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;

8) ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;

9) telemarketing, televendite, call center;

10) consulenza di direzione e organizzazione aziendale ivi compresa la

progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;

- 11) agenzie di relazioni pubbliche;
- 12) agenzie di informazioni commerciali;
- 13) servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
- 14) servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- 15) società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- 16) agenzie pubblicitarie;
- 17) concessionarie di pubblicità;
- 18) aziende di pubblicità;
- 19) agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- 20) promozione vendite;
- 21) agenzie fotografiche;
- 22) uffici residences;
- 23) Aziende Pubblici Esercizi, somministrazione alimenti, e similari;
- 24) Aziende Alberghiere e similari;
- 25) Stabilimenti Balneari e similari;
- 26) Sale Bingo;
- 27) società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- 28) intermediazione merceologica;
- 29) recupero e risanamento ambiente;
- 30) altri servizi alle imprese e alle Organizzazioni, quali fornitura di servizi generali,

logistici e tecnologici;

- 31) aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- 32) autorimesse;
- 33) società di carte di credito;
- 34) uffici cambi extrabancari;
- 35) servizi fiduciari e finanziari;
- 36) buying office;
- 37) agenzie di brokeraggio;
- 38) attività di garanzia collettiva fidi;
- 39) aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione

immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;

- 40) agenzie di operazioni doganali;
- 41) servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
- 42) servizi di traduzioni e interpretariato;
- 43) agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- 44) vendita di multiproprietà;
- 45) agenzie pratiche auto;
- 46) autoscuole;
- 47) agenzie di servizi matrimoniali;
- 48) agenzie investigative;
- 49) agenzie di scommesse;
- 50) servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- 51) agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi

promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente c.c.n.l.;

- 52) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- 53) agenzie di intermediazione;
- 54) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- 55) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- 56) controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- 57) attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- 58) altri servizi alle persone.

Le parti si danno atto che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui agli articoli 6 ed 8, del presente Contratto.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera

di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.



Sistemi di relazioni sindacali

Titolo I

Relazioni sindacali – Diritti di informazione

Art. 1 – Livello nazionale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Parti firmatarie Datoriali e UGL TERZIARIO si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;
- b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) la struttura dei comparti del Terziario, Commercio e Servizi nonché le prevedibili evoluzioni degli stessi;
- e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore TERZIARIO sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche

Art. 2 - Livello territoriale – Diritto di informazione

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete distributiva del settore Terziario ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione di settore, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente accordo.

Art. 3 - Livello aziendale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.



Nella medesima occasione verranno fornite informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione e riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano più di 30 dipendenti, forniranno alla RSA, laddove costituita, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Titolo II

SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. 4 - Livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.



Contratto nazionale di categoria - Il contratto collettivo nazionale di lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

Contrattazione di secondo livello aziendale - La contrattazione aziendale, prevista dalla presente C.C.N.L., si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione sindacale nazionale UGL TERZIARIO firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti il presente C.C.N.L. hanno definito apposite linee guida (riportate nell'Allegato 1) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti merceologici.

Contrattazione di secondo livello territoriale - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del



mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 5 - Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Commercio e Servizi avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

Art. 6 - La contrattazione territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello territoriale, sulle materie e sugli istituti demandanti dal presente contratto collettivo e dalla legge ed è alternativa alla contrattazione aziendale

Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del C.C.N.L. riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato disciplinati dal presente C.C.N.L.;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

2. Potranno altresì essere definite intese relative ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa che possano consentire alle aziende di usufruire delle particolari agevolazioni fiscali e/o previdenziali previste dalle vigenti normative in materia. Quanto precede assume particolare rilevanza anche in funzione dei contenuti dell'articolato del presente Accordo che ha previsto specifiche discipline per l'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole elastiche, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. week-end domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità.

3. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:

- a) Enti Bilaterali Regionali di settore, con gli scopi e le modalità previste dall'**articolo 17** in quanto compatibile per tale livello;
- b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;
- c) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs n° 81/08 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in materia di salute e sicurezza.

4. Le parti in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente

Bilaterale Nazionale , a livello territoriale, denominate STB[Sedi Territoriali Bilaterali] con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente C.C.N.L. delega alla bilateralità di settore. Alle Sedi Territoriali Bilaterali saranno, altresì, affidate in via sperimentale quelle di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostegno dell'occupazione giovanile - anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione dell'inserimento lavorativo - in base alle vigenti disposizioni previste per tale fattispecie.

5. Le condizioni per la costituzione delle Sedi Territoriali Bilaterali ed il finanziamento delle attività saranno definite dalle Parti firmatarie con apposito protocollo aggiuntivo parte integrante del presente C.C.N.L..

Art. 7 - Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale

Le piattaforme saranno inviate dalle O.S. territoriali UGL Terziario alle Parti datoriali firmatarie al medesimo livello nonché a tutte le Parti Nazionali firmatarie che invieranno, tramite la Commissione Consultiva Nazionale costituita tra le parti firmatarie del presente C.C.N.L. c/o , eventuali osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Successivamente il testo dell'accordo territoriale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle Parti firmatarie per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che il presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 8 - La contrattazione aziendale

A) Soggetti

- La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL TERZIARIO

B) Requisiti

- Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal presente C.C.N.L., perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente C.C.N.L.

C) Finalità e contenuti

- Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa; in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, e sarà coerente con i seguenti principi:

- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia, innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- non sarà consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;
- le erogazioni di secondo livello dovranno avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;
- le erogazioni economiche di secondo livello data la natura di variabilità e non predeterminabilità non saranno utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

D) Durata e Procedure

- L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalla struttura territoriale dell'Organizzazione stipulanti il presente C.C.N.L., devono essere comunicate all'azienda e contestualmente all'Associazione Territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

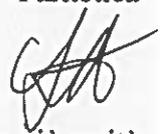
L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi. A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto **dall'art.15** del presente C.C.N.L. (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia).



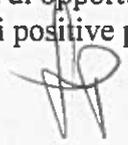
E) Ambito di Applicazione e Materie

- La contrattazione di secondo livello potrà essere esigibile per le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, e di conseguenza per tali imprese potranno essere raggiunte intese regolamentate dal presente articolo.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, **più di 30 dipendenti**, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno le previsioni previste dal successivo **art.9**.

E.1) Materie oggetto della contrattazione

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità oraria;
- 3) part time;
- 4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali
- 5) contratti a termine;
- 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- 8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:



a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;

10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";

11) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

12) sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dal presente C.C.N.L.;

13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente C.C.N.L., le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui **all'art.93**, e che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia) di cui **all'art.15**, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.



F) Commissione consultiva

- È costituita una Commissione consultiva nazionale paritetica, presso l'Ente Bilaterale Nazionale, per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi risultati. La Commissione Consultiva, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione Consultiva Nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni sindacali. Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali e ad i testi degli accordi aziendali sottoscritti

Art. 9 - Elemento di garanzia retributiva EGR

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente C.C.N.L., sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di **Gennaio 2022**;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al **31.12.2019**, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calcolerà l'importo



spettante, secondo quanto previsto **dall'art. 167**, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo **01.01.2019 al 31.12.2021**;

- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui **all'art.75**;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L. che venga corrisposto successivamente **all'01.01.2019**;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata della presente C.C.N.L.;

IMPORTO:

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 15 dipendenti	97 euro	82 euro	67euro
Aziende a partire da 16 dipendenti	107 euro	92 euro	77 euro

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.



Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che la contrattazione aziendale di secondo livello potrà trovare applicazione, decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente C.C.N.L., fatte salve diverse intese convenute a livello di singola impresa.

Art. 10 - Crisi, Sviluppo, Occupazione

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- Il superamento di situazioni di crisi;
- Lo sviluppo economico e occupazionale;
- L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi.

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del presente C.C.N.L.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.



TITOLO III

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art.11 - Organismi paritetici

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituirei seguenti organismi o commissioni paritetiche:

- 1) L'Organismo Partecipativo Nazionale;
- 2) La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;
- 3) La Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act;
- 4) La Commissione Nazionale di Garanzia;

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 12 - Organismo Partecipativo Nazionale

Il sistema di relazioni a livello nazionale oltre a quanto previsto **agli artt.1 e seguenti** (informazioni nazionali-territoriali-aziendali), si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

L' Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive del mercato
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per territori ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni;
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.

L' Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Nell' Organismo Partecipativo Nazionale le Organizzazioni Datoriali firmatarie del presente C.C.N.L. daranno inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti ed ai criteri generali della loro localizzazione;
- eventuale insorgere di crisi di settore;

- processi di ristrutturazione e riconversione in atto;

Art.13 - Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione delle Parti datoriali firmatarie e due di UGL Terziario con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende del settore Terziario;
- e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Organismo Partecipativo Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza del C.C.N.L., la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimesi, quanto le valutazioni delle singole parti.

Art.14 - Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e dalle disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal *Jobs Act* e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 15 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia, costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del C.C.N.L. su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;
- b) in apposita sottocommissione:
 - 1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.



Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L..

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.



TITOLO IV

BILATERALITA'

Art. 16 - Bilateralità

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie.

In particolare tale sistema relazionale trova una maggiore necessità applicativa nei comparti rientranti nella sfera d'applicazione del C.C.N.L. e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle politiche di settore con specifico riguardo alle finalità occupazionali e dei relativi servizi.

Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria e istituzionale delle parti sociali

Le Parti, altresì, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengono alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici quali Fonditalia, , anche, in funzione di Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Sanilavoro.

Le Parti stesse convengono altresì sull'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere al presente C.C.N.L. i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nel Settore Terziario.

Dichiarazione a verbale



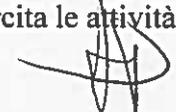
Le Parti convengono che nel testo del CCNL nel riferimento specifico all'Ente Bilaterale Nazionale si intende l'Ente definito all'accordo allegato.

Art. 17 - - Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).

L'Ente Bilaterale Nazionale promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore Terziario e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art.1 (Diritto d'informazione);
- b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Interprofessionale Fonditalia, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;
- d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
- e) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;



- f) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario (**art.112**), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettemanali (**art.113**);
- g) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriale Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- h) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli **artt.32 e 34**;
- i) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
- j) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- k) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- m) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore Terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- n) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- o) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- p) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
- q) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore Terziario;
- r) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- s) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- t) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- u) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- v) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli e/o sedi territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- w) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale .
- x) gestisce il fondo di solidarietà bilaterale integrativo, in quanto costituito dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali)

Art. 18 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale

Con decorrenza dal **01/01/2019**, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,67%, a carico dell'azienda e dello 0,33% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo). Tali quote contributive saranno così incrementate:

- 2019: Aziende 0,67% Lavoratori 0,33%;
- 2020: Aziende 0,75% Lavoratori 0,45%.

Le parti si danno atto che, nella commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari al 2 % della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui **all'art.171**

Art. 19 - Fondo di Assistenza Sanitaria

Le parti, concordando di prevedere, a far data **dal 01/01/2019**, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in **15 euro mensili** a carico del datore di lavoro, e **2 euro** a carico del lavoratore con decorrenza **dal 01/01/2019**.

I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data indicata al primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad **euro 32 euro** lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui **all'art.171**

È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a **25 euro** per ciascun lavoratore.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica della presente Disciplina Contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti **dall'articolo 19** per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a **15 euro** e la quota una tantum di **25 euro** sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa ed economica per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

Norma Transitoria

Le Parti nell'attesa della costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, fermo restando l'obbligo contrattuale, verificheranno congiuntamente le eventuali modalità di erogazione delle prestazioni entro e non oltre il 31 Aprile 2017.

Art. 19 bis - Previdenza Complementare

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto per l'attivazione di un sistema di Previdenza Complementare Integrativa, a favore dei dipendenti delle aziende che applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale. A tal uopo s'incontreranno entro il 01/03/2019 per dare attuazione a tale Istituto.

Art. 20 - Formazione Continua Fonditalia

Le Parti individuano in **Fonditalia** (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

TITOLO V

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 21 - Statuto dei Lavoratori

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori all'attività sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi relativo all'esercizio dell'attività sindacale dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno ovvero entro i successivi 12 mesi a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 22 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)



Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmataria della presente C.C.N.L. la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 23 - Diritto d'affissione

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria della presente C.C.N.L. ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Art. 24 - Assemblea - I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria della presente C.C.N.L..

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti della presente C.C.N.L..

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico

Art. 25 - Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla O.S. firmataria della presente C.C.N.L. su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.



Art. 26 - Rappresentanza dei Lavoratori

L'Organizzazione sindacale firmataria della presente C.C.N.L. esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria della presente C.C.N.L. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione degli indirizzi dell'UGL Terziario

Art. 27 - Trattenuta sindacale

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'iscrizione sindacale avrà validità annuale (1° gennaio- 31 Dicembre)



Art. 28 - Inscindibilità delle norme che regolamentano il presente C.C.N.L.

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare alla presente C.C.N.L. anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente C.C.N.L. alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti quale complesso normativo ed economico inscindibile.

Le parti pertanto ribadiscono che il presente contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa ovvero dai diritti quesiti dei singoli lavoratori, avuto riguardo delle regolamentazioni relative alle contrattualistiche nazionali antecedenti l'applicazione del presente C.C.N.L..

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.



TITOLO VI

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 29 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 30 - Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessatoo;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.



Art. 31 - Molestie sessuali

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

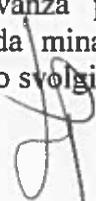
Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.



Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

TITOLO VII

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 32 - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituita nell'ambito di di norma individuata presso le sedi territoriali delle Parti datoriali firmatarie.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della Parte Datoriale firmataria e competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante locale di UGL TERZIARIO cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale ovvero l'Associazione Imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione Imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, PEC (posta elettronica certificata) o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato da parte della Commissione Paritetica entro il termine di giorni 60 che decorrono dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L., che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui

all'art.15. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo **art.34**

Art. 33 - Commissione di Certificazione

Le parti convengono che all'interno degli enti territoriali bilaterali siano costituite le Commissioni di Certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

In caso di mancata costituzione della Commissione di Certificazione Territoriale opererà, in via sussidiaria, la Commissione di Certificazione Nazionale presso l'. La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di Certificazione sono disciplinate nello schema tipo di regolamento allegato al presente C.C.N.L..

Art. 34 - Collegio Arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito presso , un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale é addetto il lavoratore.

L'istanza della parte, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato presso e contemporaneamente all'altra parte.

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale un altro designato dalla Organizzazione Sindacale UGL Terziario a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti dalle Parti. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi **art.35**, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c..



Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Art. 35 - Clausola Compromissoria

Ai sensi dell'art. 31 comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al collegio arbitrale, di cui l'**art.34**, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata dall'apposita Commissione di certificazione di cui all'**art.33** con il compito di accertare, all'atto della sottoscrizione, l'effettiva volontà delle parti a devolvere ad arbitri eventuali controversie derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 36 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 37 - Contributi di assistenza contrattuale

Le Parti considerano il presente contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente il presente C.C.N.L. mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del presente C.C.N.L. ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e UGL Terziario, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, SPECIFICATAMENTE LA RISCOSSIONE AVVERRA' PER IL TRAMITE DELL'ENTE BILATERALE, attraverso una codificazione interna allo stesso Ente. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dello 0,60% a carico dei datori di lavoro e dello 0,15% a carico dei dipendenti da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile di cui **all'art. 171** del presente C.C.N.L..

Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativa del presente C.C.N.L., in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo il presente C.C.N.L., ed i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.



TITOLO VIII

MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione del presente C.C.N.L., hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, in un quadro di regole preventivamente concordate, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Convengono, inoltre, sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

CAPO I

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 38 - Lavoro a Tempo Determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (Legge n. 96/2018). Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art. 19, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo quanto disposto al comma precedente, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Art. 39 - Limiti quantitativi



Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 4	3
5 - 9	4
10 - 20	5
Oltre 20	30%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.



Art. 40 - Ulteriori contratti a tempo determinato con causale

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che le aziende la cui base di computo sia superiore a 20 dipendenti, potranno assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche oltre il previsto limite massimo del 35% e fino alla misura del 50% sulla base delle condizioni che seguono, utili altresì a consentire l'incremento di una sola unità lavorativa per le altre fasce dimensionali aziendali, così come riportate nella tabella del precedente articolo contrattuale [Limiti quantitativi]

Per il superamento dei limiti quantitativi di cui alla tabella del precedente articolo, il contratto a tempo determinato dovrà prevedere, fin dalla sua instaurazione, specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la assunzione del lavoratore a tempo determinato, comunque diverse da quelle di cui all' articolo (Articolo di regolamentazione del contratto a tempo determinato -> vedi sopra).

Il contratto stesso dovrà essere sottoposto a preventiva procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione istituita presso **l'Ente Bilaterale**.

Art. 41 - Nuove attività

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art.39, i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi, previo rilascio di apposito parere di conformità da parte **dell'Ente Bilaterale**.

a seguito di approvazione di specifico progetto/programma operativo a supporto della richiesta di attivazione di tale strumento di flessibilità.

Art. 42 - Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato



effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'Impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

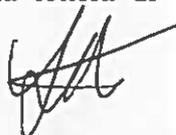
Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

- a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;
- b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, della Disciplina Contrattuale Nazionale o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.



Art. 43 - Disciplina della successione dei contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova altresì applicazione:

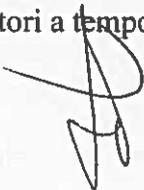
1. nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
2. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui al numero 2 [percettori di sostegno al reddito] del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 44 - Informazioni

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.



CAPO II



APPRENDISTATO

Disciplina generale

Art. 45 - Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma sintetica.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Art. 46 - Proporzione numerica

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. d.lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 47 - Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali del C.C.N.L. Terziario in quanto compatibili.

Art. 48 - Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale nel rispetto della normativa di legge in materia anche tenuto conto, laddove presenti, dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte della apposita Commissione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente articolo, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato.

Art. 49 - Procedure di applicabilità

A fini di monitoraggio sull'utilizzo delle varie tipologie di contratto di apprendistato, verrà inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'Osservatorio costituito tra le Parti stipulanti ai sensi **dell'art. 13** del presente C.C.N.L..



Art. 50 - Periodo di prova

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

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Art. 51 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente C.C.N.L. per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui **all'art.108** e seguenti della presente disciplina contrattuale, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 52 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

Salvo quanto previsto dagli **artt.63**[apprendistato qualifica e diploma] e **64**[apprendistato alta formazione], I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno del presente C.C.N.L. nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 53 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui **all'art.152** [comporto] del presente C.C.N.L. ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 54 - Referente per l'apprendistato

L'attuazione del programma formativo, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 55 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 56 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi **artt. 60 e 61** [formazione].

Art. 57 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente C.C.N.L. le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

PARTE SPECIALE

Apprendistato professionalizzante

Art. 58 - Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere fino a cinque contratti di apprendistato.

Art. 59 - Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato, la cui durata minima prevista è di sei mesi, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36 mesi
III	36 mesi
IV	36 mesi
V	36 mesi
VI	24 mesi

Art. 60 - Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla C.C.N.L. che l'apprendista dovrà raggiungere (vedi All.to), entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati **dall'art.59** [durata dell'apprendistato].

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36 mesi
particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

Art. 61 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti **articoli 56 e 60** [obblighi del datore di lavoro e attività formativa durata e contenuti] in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento

potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 62 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Art. 63 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Art. 64 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Dichiarazione delle parti

Le parti, in relazione alle previsioni di cui ai precedenti artt. 63 e 64 si danno reciprocamente atto che, non appena saranno in vigore i necessari decreti ministeriali di attuazione o qualora intervenissero ulteriori modifiche, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

Art. 65 - Qualifiche con durata fino a 5 anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art.59(durata dell'apprendistato) ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti relativi alle competenze di carattere omologo e sovrapponibile a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi secondo l'elencazione di cui alla all'allegato(1) tabella b del presente C.C.N.L..

Art. 66 - Fondo Assistenza Sanitaria

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal presente C.C.N.L..

Art. 67 - Fonditalia

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FONDITALIA.

Disposizioni finali

Art. 68 - Rinvio alla legge



Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nel presente C.C.N.L..

CAPO III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 69 - Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo concordano nel merito quanto segue.

Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito da presente C.C.N.L..

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati.

Art. 70 - Rapporto a tempo parziale

Ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015 l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 71 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario,

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi della lettera a) dell'articolo che precede, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Per lavoro supplementare si intende pertanto quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la commissione di certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente C.C.N.L..

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**.

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, secondo le modalità previste dall'**art.174 lettera a)**, e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171**, e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.174**.

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di

fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

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

Art. 72 - Clausole elastiche

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Possono essere stabilite altresì clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo, richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche, dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** del presente C.C.N.L..

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui **all'art.171** escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.Lgs.n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. 73 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) in caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;
- d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;



- e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- f) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
- g) per quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015

Art. 74 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 75 - Criterio di proporzionalità

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 76 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'**art.75** (criterio di proporzionalità), per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'**art.156**(quota giornaliera per malattia ed infortunio).

Art. 77 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'**art.174**

Art. 78 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'**art.130**(ferie), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti di computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 79 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'**art.172**(retribuzione mensile), in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'**art.124**(festività), con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a

tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'**art.171**(retribuzione di fatto).

Art. 80 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'**art.129**(Permessi retribuiti per personale full-time), con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente **art.75**(criteri di proporzionalità).

Art. 81 - Mensilità supplementari

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a e 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente **art.75**

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui **all'art. 171**, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 82 - Preavviso e periodo di prova

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno

Art. 83 - Periodo di comportamento per malattia e infortunio

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente **art.75** (criterio di proporzionalità) si applica anche per quanto riguarda il periodo di comportamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'**art.152** (periodo di comportamento), del presente contratto e pertanto il comportamento è fissato, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. 84 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

CAPO IV

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO



Art. 85 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro

Ai sensi di quanto previsto all'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, i prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, i lavoratori complessivamente in somministrazione, a tempo determinato o a tempo indeterminato, non potranno superare la misura del 25% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Art. 86 – Contratti di collaborazione



Le parti ritengono di disciplinare all'interno della presente C.C.N.L., in esecuzione di quanto previsto all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2008, la possibilità per le aziende, in ragione delle particolari esigenze organizzative e produttive di utilizzare le collaborazioni coordinate e continuative per specifiche attività che, per le loro caratteristiche, sono compatibili anche con modalità di svolgimento del lavoro in forma autonoma.

Tale regolamentazione sarà oggetto di specifico accordo che costituirà parte integrante del presente C.C.N.L..

Art. 87 – Telelavoro e lavoro agile (Smart Working)

Le parti riconoscono che, in virtù della evoluzione tecnologia con impatto sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, le organizzazioni aziendali sono protese alla migliore efficienza nel raggiungimento degli obiettivi del lavoro attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, in parallelo con l'ottimizzazione di strumenti e luoghi di lavoro. Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali, in modalità di telelavoro, laddove tale ipotesi venga esercitata con regolarità e continuità o in modalità di lavoro agile (smart working), laddove tale modalità venga esercitata in modo non regolare e non continuativo.

Le parti concordano che tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consentono da un lato di aumentare la produttività e, dall'altro, di favorire la conciliazione vita – lavoro per i lavoratori.

Le parti, rilevata la possibilità di accordi individuali di telelavoro e lavoro agile (smart working), ritengono opportuna la regolamentazione di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a livello di contrattazione integrativa.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad armonizzare il presente C.C.N.L. con i provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (smart working) che dovessero intervenire durante l'arco di vigenza del contratto.

CAPO V

CONTRATTI DI SOSTEGNO ALLA OCCUPAZIONE



Art. 88 - Contratti di sostegno all'occupazione

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente C.C.N.L., di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Art. 89 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° -qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione professionale pregressa / esperienza professionale pregressa nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 12 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 36 mesi.

Art. 90 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati che, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° qualora il



lavoratore sia in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli per i primi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 12 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Art. 91 - Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo Fonditalia, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

Art. 92 - Monitoraggio e certificazione dei requisiti per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sulla occupazione, in vista di una sua rivalutazione in occasione del rinnovo del presente C.C.N.L..

Le finalità di cui al precedente comma vengono perseguite attraverso l'obbligo di attivare la procedura di certificazione del contratto di sostegno alla occupazione di cui all'**art. 89** ed all'**art. 90** presso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale. La procedura deve essere attivata entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere gli elementi documentali dai quali emerge la sussistenza dei presupposti, soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione di un contratto di sostegno alla occupazione ai sensi del presente capo.

In mancanza di certificazione del documento contrattuale, anche conseguente al rigetto della relativa istanza, il lavoratore avrà diritto, a far data dalla sottoscrizione del contratto, al trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) di cui **all'art.175** secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore.



1



TITOLO IX

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - CLASSIFICAZIONE

Art. 93 - Classificazione

1° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

- 1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
- 2) gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
- 3) responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- 4) analista sistemista;
- 5) gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- 6) responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- 7) responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- 8) responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- 9) responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- 10) responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- 11) responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- 12) copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 13) art director nelle agenzie di pubblicità;
- 14) producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- 15) account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 16) media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 17) public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- 18) research executive nelle agenzie di pubblicità;
- 19) tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- 20) product manager;
- 21) coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- 22) esperto di sviluppo organizzativo;
- 23) Chief Information Officer; (ict)
- 24) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;
- 25) Direttore e/o Gerenti di Punto Vendita.

2° LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica, e cioè:

- 1) ispettore;
- 2) cassiere principale che sovrintenda a più casse;
- 3) propagandista scientifico;
- 4) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- 5) addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;

- 6) capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- 7) contabile con mansioni di concetto;
- 8) segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 9) consegnatario responsabile di magazzino;
- 10) agente acquirente nelle aziende di legname;
- 11) agente esterno consegnatario delle merci;
- 12) determinatore di costi;
- 13) estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- 14) spedizioniere patentato;
- 15) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- 16) chimico di laboratorio;
- 17) capitano di rimorchiatore;
- 18) tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- 19) interprete o traduttore simultaneo;
- 20) creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari; impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- 21) segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- 22) programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- 23) art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- 24) organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- 25) visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- 26) assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 27) assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- 28) assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 29) assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 30) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- 31) capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- 32) programmatore analista;
- 33) supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 34) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 35) assistente del product manager;
- 36) internal auditor;
- 37) EDP auditor;
- 38) specialista di controllo di qualità;
- 39) revisore contabile;
- 40) analista di procedure organizzative;
- 41) Account Manager; (ict)
- 42) Business Analyst; (ict)
- 43) Service Manager; (ict)
- 44) Enterprise architect; (ict)
- 45) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

3° LIVELLO

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

- 1) steno-dattilografo in lingue estere;
- 2) disegnatore tecnico;
- 3) figurinista;
- 4) vetrinista;
- 5) creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- 6) commesso stimatore di gioielleria;

- 7) ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32, R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
- 8) meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
- 9) commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- 10) addetto a pratiche doganali e valutarie;
- 11) operaio specializzato provetto;
- 12) Chef;
- 13) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- 14) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
- 15) commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
- 16) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- 17) schedatore flussista;
- 18) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
- 19) programmatore minutatore di programmi;
- 20) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- 21) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- 22) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa, i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
- 23) addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 24) conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
- 25) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 26) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- 27) tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

28) tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

29) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

30) Business Information Manager; (ict)

31) Database manager; (ict)

32) ICT Consultant; (ict)

33) ICT Operations Manager; (ict)

34) ICT Security Manager; (ict)

35) Project Manager; (ict)

36) Quality Assurance Manager; (ict)

37) Systems Architect; (ict)

38) Technical Analyst; (ict)

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

4° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunemente acquisite, e cioè:

- 1) contabile d'ordine;
- 2) cassiere comune;
- 3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- 4) astatore;
- 5) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- 6) operatore meccanografico;
- 7) commesso alla vendita al pubblico;
- 8) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
- 9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
- 10) commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- 11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- 12) indossatrice;
- 13) estetista, anche con funzioni di vendita;
- 14) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- 15) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- 16) esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- 17) pittore o disegnatore esecutivo;
- 18) allestitore esecutivo di vetrine e display;
- 19) addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- 20) autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- 21) banconiere di spacci di carne;
- 22) Chef Capo partita di Ristorante;
- 23) Responsabile del Servizio di tavola calda e/o ristorazione veloce;
- 24) operaio specializzato;
- 25) specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- 26) allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- 27) telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
- 28) addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 29) pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
- 30) operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;

b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre alle rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali, scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

31) addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

32) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

33) Developer; (ict)

34) Digital Media Specialist; (ict)

35) ICT Security Specialist; (ict)

36) ICT Trainer; (ict)

37) Network Specialist; (ict)

38) Service Desk Agent; (ict)

39) System Administrator ;(ict)

40) Systems Analyst; (ict)

41) Technical Specialist; (ict)

42) Test Specialist; (ict)

43) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

5°livello

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

- 1) fatturista;
- 2) preparatore di commissioni;
- 3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 4) addetto di biblioteca circolante;
- 5) addetto al controllo delle vendite;
- 6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- 7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- 8) pratico di laboratorio chimico;
- 9) dattilografo;
- 10) archivista, protocollista



- 11) schedarista;
- 12) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- 13) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- 14) campionarista, prezzista (adetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 15) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- 16) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- 17) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- 18) addetto al centralino telefonico;
- 19) aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- 20) aiuto banconiere di spacci di carne;
- 21) operatore ristorazione veloce, tavola calda;
- 22) commis di sala;
- 23) aiutante commesso (1);
- 24) conducente di autovetture;
- 25) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- 26) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- 27) operaio qualificato;
- 28) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
 - b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
 - c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
 - d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
 - e) l'addetto alla manovra vagoni;
 - f) il conduttore di carrelli elevatori;
 - g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
 - h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
- 29) addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 30) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

(1) L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori).

L'aiutante commesso permane al V livello per un periodo di 18 mesi.

6°livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

- 1) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- 2) usciere;
- 3) imballatore;
- 4) impaccatore;
- 5) conducente di motofurgone;
- 6) conducente di motobarca;
- 7) guardiano di deposito;
- 8) fattorino;
- 9) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- 10) custode;
- 11) avvolgitore;
- 12) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- 13) portiere;
- 14) ascensorista;
- 15) addetto al carico e scarico;
- 16) commis di cucina, sala;
- 17) operatore generico stabilimenti balneari;
- 18) operaio comune;
- 19) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- 20) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non

ferrosi e rottami:

- a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
- b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;

- 21) imballatore;
- 22) impaccatore;
- 23) conducente di motofurgone;
- 24) conducente di motobarca;
- 25) guardiano di deposito;
- 26) fattorino;
- 27) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- 28) custode;
- 29) avvolgitore;
- 30) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- 31) portiere;
- 32) ascensorista;
- 33) addetto al carico e scarico;
- 34) operaio comune;
- 35) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- 36) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio,

metalli non ferrosi e rottami:

- c) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
- d) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
- 37) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27, 4° comma del D.Lgs. n. 198/2006.

7° livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

- 1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- 2) garzone

(* Nota — Per le qualifiche riferite al settore Ict laddove si parla, nell'ambito della descrizione del profilo secondo le prassi aziendali, di attività di "gestione" o di "manager" le parti hanno riprodotto un termine tecnico che non si riferisce necessariamente allo svolgimento di attività che richiedono al lavoratore di ricoprire una "posizione apicale".

Capo II – Passaggi di qualifica

Art. 94 - Mansioni del lavoratore

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.

Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 95 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 96 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

Capo III - Assunzione

Art. 97 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

Ai sensi dell'art.1 del d.lgs.152/1997, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, anche con l'integrazione delle caratteristiche o la descrizione dell'attività lavorativa;
- g) l'importo iniziale del trattamento economico e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di corresponsione della retribuzione;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

Art. 98 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11/11/1983, n. 638;
- l) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 99 - Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e Primo Livello	6	mesi
Secondo e Terzo Livello	75	giorni
Quarto e Quinto Livello	60	giorni
Sesto e Settimo Livello	45	giorni

Ai sensi dell'art. 4 del R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, convertito in Legge 18 marzo 1926, n. 562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova



rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

TITOLO X

QUADRO

Art. 100 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 101 - Formazione e aggiornamento

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

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



Art. 102 - Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 103 - Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 104 - Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui **all'art.120** del presente C.C.N.L..

Art. 105 - Trasferimento dei quadri



Fermo restando quanto previsto dagli **artt. 147 e 148**, (trasferimenti) il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto od in parte, al quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui **all'art.146**, nonché un rientro presso la precedente residenza.

Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato previsto al successivo **art.106**

Art. 106 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla UGL TERZIARIO, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio Arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione Imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al quarto comma del precedente **art.105**

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 107 - Indennità di funzione

Ai lavoratori rientranti nella categoria dei quadri, verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari ad euro 265,00 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione relativa al presente C.C.N.L..

TITOLO XI

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - Orario di lavoro

Art. 108 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, distribuito su cinque o sei giorni lavorativi.

Si considerano divisori fissi convenzionali:

- 26 per la determinazione della paga mensile;
- 173 per la determinazione della paga oraria.



Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero ivi compresa la pausa pranzo.

Art. 109 - Riposo giornaliero

Ai sensi del decreto legislativo n. 66/2003, ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo nelle 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità ovvero nelle ipotesi di deroga concordate al secondo livello di contrattazione.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, manifestazioni, allestimenti e riallestimenti straordinari, altri eventi promozionali
- aziende o reparti di esse che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore anche a seguito di specifiche esigenze organizzative, connesse alla logistica ed ai trasporti per il ricevimento nei depositi aziendali dei vari tipi di merci
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. 110 - Durata massima dell'orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, commi 3° e 4° c. del Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003.

Tale periodo, ai sensi dell'art 4 c. 4 del Dlgs n. 66 del 8 Aprile 2003 è elevato a 12 mesi in caso di:

- esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere nonché per le attività connesse.
- necessità non programmabili connessa alla manutenzione straordinaria degli impianti;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivate da richieste di mercato.

Art. 111 – Flessibilità dell'orario – 1° Tipo

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.



L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui **all'art.123** e nei limiti previsti **dall'art.122** della presente C.C.N.L..

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 112 – Flessibilità dell'orario – 2° Tipo

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente **art.111** sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

In caso di mancata realizzazione della contrattazione di secondo livello le aziende potranno attivare la flessibilità oraria così come indicato al primo comma del presente articolo previa comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale, riconoscendo ai lavoratori un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui al successivo **art.129**, pari a 30 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 113 – Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli **artt. 111 e 112**, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti **dall'art.122** del presente C.C.N.L..

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma del presente articolo, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alla O.S. territoriale. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli **artt. 111 e 112** per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 114 – Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli **artt. 111 e 112**, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive

fino a 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

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

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 115 – Accordo individuale di gestione dell'orario di lavoro

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità di cui agli artt. **111 e 112**, ha facoltà di riconoscere, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente e a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre l'orario normale di lavoro, al lavoratore è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui **all'art.123** [straordinario]

Art. 116 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede; in alternativa l'orario di lavoro terminerà, in caso di specifica esigenza aziendale, presso la sede ove sarà comandato di prestare la propria attività lavorativa, ovvero cesserà all'effettivo rientro in azienda.

A livello aziendale potranno essere definite ulteriori modalità operative anche avuto riguardo della gestione dei mezzi di locomozione aziendali connessi all'attività prestata fuori sede

Le eventuali spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo **art.146**

Art. 117 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda. L'orario di lavoro risulterà da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 118 - Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro

domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs.

31/3/1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi;
- i portatori di handicap di cui all'art. 3 comma 3 della legge 104/1992

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170** per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30%, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170**, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui **all'art.171**.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui **all'art. 123**.

La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL.



Art. 119 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - e cioè direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170**, per le ore prestate di domenica, a partire dalla tredicesima domenica nel corso dell'anno civile;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione di cui **all'art.170**, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170**, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e di quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 120 - Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

- 1) custodi anche di magazzino;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;



- 5) uscieri e inservienti;
 - 6) personale addetto al carico e allo scarico;
 - 7) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;
 - 8) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;
 - 9) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
 - 10) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
- è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.

Art. 121 - Lavoratori minori di 18 anni di età

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni, le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

CAPO II - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 122 - Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento

Fermi restando i limiti richiamati al precedente comma, ai sensi dell'art. 5, comma 4 D.Lgs. 66/03, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è, inoltre, ammesso in relazione a:

- a) casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle Rappresentanze sindacali aziendali;
- d) punte di più intensa attività;
- e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti con riferimento ai contenuti disciplinati dall'art. 5 del d. lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Art.123 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto **dall'art. 108** del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, e

con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170**:

- 10% per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 15% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo **art.124**, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170**

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 24.00 alle 6.00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170**

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatto, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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



Art. 124 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 24.00 alle ore 6.00 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui **all'art. 171**, maggiorata del 10%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui **all'art.171**



CAPO III - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 125 - Riposo settimanale

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

Nella ipotesi di utilizzo del lavoro domenicale, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate. In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

Ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. n. 66/2003, comma 2, lett. d) ai lavoratori che godono, in modo strutturale, del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'**art.170** per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'**art.171**

Art. 126 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori;
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica.

Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- 4) il 15 agosto - festa dall'Assunzione;
- 5) il 1° novembre - Ognissanti;
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 7) il 25 dicembre - Natale;
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano;
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

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

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 127 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente **art.126**, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli **artt.123** e **174**, di questo stesso contratto.

Art. 128 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui **all'art.170**, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 129 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nella presente C.C.N.L. in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali.

I permessi complessivi pari a 88 ore annue, così come indicati ai precedenti commi 1 e 3, non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui **all'art.171** in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui al terzo comma, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi tre anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi sei anni dall'assunzione.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore sarà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

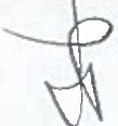
CAPO IV - FERIE

Art. 130 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e, pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le giornate di riposo settimanale di Legge e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui **all'art. 171**



Art. 131 - Determinazione del periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie in rapporto alla specifica attività svolta dal maggio all'ottobre.

In deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16esimo giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio, salvo modifiche di Legge intervenute in materia.

Art. 132 - Normativa retribuzione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 171. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 133 - Normativa per cessazione di rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 134 - Richiamo lavoratore in ferie

Per ragioni di servizio di particolare gravità, il datore di lavoro potrà chiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 135 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e, pertanto, nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 136 - Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro.

Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano l'autorizzazione per la gestione della contabilità e dell'attività amministrativa in genere, omologata mediante supporto informatico.



CAPO V - Congedi - Diritto allo studio – Aspettativa

Art. 137 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui **all'art.129** (permessi retribuiti) ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla [legge 20/5/1970, n. 300](#), hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 138 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente [legge 21/3/1990, n. 53](#), in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 139 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4, 1° comma, della legge 8/3/2000, n. 53](#) e degli [artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278](#), la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui **all'art.130** (permessi retribuiti).

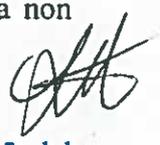
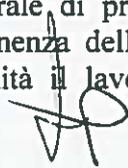
Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il



corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone portatrici di handicap all'[art. 33 della legge 5/2/1992, n. 104](#), e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 140 - Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'[art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000](#) e dagli [artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 21/7/2000, n. 278](#), il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'[art. 433 c.c.](#) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'[art. 4, 1° comma della legge 8/3/2000, n. 53](#), per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta, ed al Collegio Arbitrale di cui agli articoli 34 e 35.

Art. 141 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni quindici di calendario.

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

Il lavoratore è tenuto ad esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui **all'art.171**

Art. 142 - Diritto allo studio

Si fa riferimento alle disposizioni contenute nella Legge n. 300 del 20 maggio 1970, art. 10.

Art. 143 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. 144 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'[art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104](#), e dall'[art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423](#), e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli otto anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'[art. 7 della Legge 1204/1971 e successive modifiche](#), si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo [art. 7, Legge 1204/1971 e successive modifiche](#).

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 144 bis - Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla L. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.



CAPO VI - Richiamo alle armi

Art. 145 - Richiamo alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto..

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'[art. 2120 c.c.](#), come modificato dalla [Legge 29/5/1982, n. 297](#), a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione di cui [all'art.170](#) alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla [Legge 10/6/1940, n. 653](#).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.



CAPO VII – MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 146 - Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

In tal caso, al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al punto d) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Articolo 146 bis -Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente **art. 146**, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171**. Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si incontreranno entro sei mesi dalla sottoscrizione del Testo Unico del C.C.N.L. per effettuare una verifica in merito all'applicazione della presente norma al fine di valutare la necessità di apportare eventuali correttivi.



Articolo 146 ter - Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente **art. 146**, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 147 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista **dall'art.146** ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;



2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

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

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 148 – Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 2103 cc, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.



CAPO VIII - Malattie e infortuni

Art. 149 - Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale, il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta, dalle vigenti disposizioni di Legge o di regolamento, ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 150 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente **art.149**, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli **artt.190 e 193**.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli **artt.202 e 207**.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. **artt.190 e 193**.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha, inoltre, la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 151 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è, altresì, tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983, n. 638, 15° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. **artt.190 e 193**.

Art. 152 - Periodo di comportamento malattia ed infortunio

Durante la malattia e l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto, per entrambe le fattispecie in forma cumulativa, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di comportamento pari a 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi conglobando all'interno del suddetto periodo sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio; trascorso tale periodo, perdurando la malattia o l'infortunio, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. **artt.202 e 207**, salvo quanto disposto dal successivo **art.158**.

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

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 153 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma **dell'art.152** (periodo di comportamento), l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal terzo evento; l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia non sono considerati un unico evento morboso.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita periodicamente documentate da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art. 2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia ovvero il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS

in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi **artt. 154** (Infortunio) e **159** (tubercolosi) né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le Parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

Art. 154 - Infortunio

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

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

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le norme di cui agli **artt.152**(periodo di comporto) e **83** (comporto part-time)

Art. 155 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) il 60% (sessanta per cento), per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) il 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20esimo;
- 3) il 100% (cento per cento), per i giorni dal 21esimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2) e 3) del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80 e nel 90%.

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

Art. 156 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.

Art. 157 - Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**

Art. 158 - Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dall'**art.152** (periodo di comporto) del presente

contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a./r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente **art.152**; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 159 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della Legge 14 dicembre 1970, n.1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente del posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della Legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 160 - Rinvio alle leggi

Per quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di malattia e infortuni valgono le norme di Legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.



CAPO IX - MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 161 - Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza; b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso; c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal d.lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura e figli, ove previsti dalla normativa in vigore.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art.140.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Art. 162 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla mensilità supplementare.

Art. 163 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'Inps un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e i dodici anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 164 - Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.



Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Ai sensi del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato d.lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto d.lgs. n. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissione presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste **dall'art.202**. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'Inps, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

CAPO X - Sospensione del lavoro

Art. 165 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CAPO XI - Anzianità di servizio

Art. 166 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica **nell'art.207**, del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 167 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.)

CAPO XII - SCATTI D'ANZIANITÀ

Art. 168 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a sette scatti quadriennali

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

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

	Euro
Quadri	25,50
I	25,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,50
VI	20,00
VII	19,50

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

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.



CAPO XIII - CONTROLLI A DISTANZA

Art. 169 - Controlli a distanza

E' vietata l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti finalizzati all'esclusivo controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'installazione di impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati nel rispetto dei limiti previsti all'interno dell'art. 4, legge n. 300 del 1970, così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs.151/15.per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la R.S.A. o con la O.S firmataria del presente C.C.N.L..

Con finalità non esaustive ma per mera esemplificazione, di seguito si specificano alcuni strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300 del 1970: dispositivi elettronici quali pc, tablet (inclusi quelli utilizzati per la consegna di prodotti e pezzi di ricambio con firma grafometrica), telefoni e smartphone.

Al fine di rendere utilizzabili le informazioni raccolte, in attuazione dell'art. 4, comma 3, legge n. 300 del 1970, si considera adeguata la informazione scritta da parte del datore di lavoro sui seguenti aspetti: individuazione delle funzioni ed applicazioni attive, con chiarimento delle modalità di connessione o della necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente; individuazione dei dati che attraverso tale strumento (o attraverso ciascuna delle funzioni e/o applicazioni) possono essere raccolti; chiarimento sui comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo dello strumento; definizione dei possibili controlli; identificazione dei possibili utilizzi dei dati. L'informativa deve essere rilasciata per ciascuno strumento di lavoro.



CAPO XIV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 170 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) retribuzione nazionale conglobata (paga base + contingenza);
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 171 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. (normale retribuzione) nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 172 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 173 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto **dall'art 156** (Quota giornaliera per malattia e infortunio).

- Chiarimento a verbale -

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 174 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 175 - Retribuzione nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al titolo IX (CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE) e al Titolo X (QUADRI), della presente C.C.N.L. corrisponde una retribuzione nazionale conglobata LORDA a **far data dal 1 Gennaio 2019** nelle misure indicate nelle sottostanti tabelle.

LIVELLI	IMPORTI
<u>QUADRI</u>	Euro 2.372,37
<i>I</i>	Euro 2.187,52
<i>II</i>	Euro 1.960,54
<i>III</i>	Euro 1.753,90
<i>IV</i>	Euro 1.584,22
<i>V</i>	Euro 1.476,94
<i>VI</i>	Euro 1.376,76
<i>VII</i>	Euro 1.252,51

A far data dal 1 Marzo 2019 saranno corrisposti i seguenti aumenti retributivi

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	Euro 60,48
I	Euro 54,49
II	Euro 47,19
III	Euro 40,46
IV	Euro 35,02
V	Euro 31,52
VI	Euro 28,31
VII	Euro 24,27

La nuova Retribuzione Conglobata Nazionale a far data dal 1 Marzo 2019 sarà la seguente:

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	Euro 2.432,85
I	Euro 2.242,01
II	Euro 2.007,73
III	Euro 1.794,36
IV	Euro 1.619,24
V	Euro 1.508,46
VI	Euro 1.405,07
VII	Euro 1.276,78



Gli importi così come sopra determinati, saranno validi e di conseguenza applicati per tutta la vigenza del presente C.C.N.L..

Art. 176 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

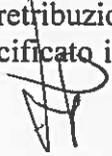
Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 177 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) della normale retribuzione di cui all'art.170 lettera a) del presente contratto.

Art. 178 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e




l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

CAPO XV - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 179 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art.171 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (Vedi art.167 - Computo anzianità frazione annua).

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente C.C.N.L..

CAPO XVI - CAUZIONI

Art.180 - Cauzioni - Diritto di rivalsa - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le associazioni sindacali competenti.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.



CAPO XVII - INVENTARI

Art. 181 - Inventari

Gli inventari delle merci aziendali potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento;

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera. Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo all'effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

CAPO. XVIII - Responsabilità civili e penali

Art. 183 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 184 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO XIX - DIVISE ED ATTREZZI

Art. 185 - Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CAPO XX - APPALTI

Art. 186 - Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione all'Organizzazione Sindacale UGL Terziario territoriale stipulante il presente C.C.N.L..

Art. 187 - Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma **dell'art.3** (diritto d'informazione aziendale) che riguardino attività di vendita e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente la RSA e la O.S. Territoriale UGL al fine di informarla sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Entro tale termine, su richiesta delle RSA e/o della UGL Terziario, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

Nota a verbale

Le Parti si impegnano a sottoscrivere entro il 30 Aprile 2017, un apposito accordo che identifichi le procedure per la certificazione dei contratti relativi a quanto disciplinato dai precedenti artt. 186 e 187.



CAPO XXI - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ART. 188 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE

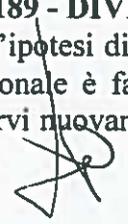
Il lavoratore è tenuto al dovere di fedeltà ai sensi dell'art. 2105 c.c., con conseguenti obbligo di riservatezza con riferimento ai doveri e segreti di ufficio, e divieto di concorrenza.

Il lavoratore è tenuto a comportarsi in modo cortese con il pubblico ed a porre in essere comportamenti extralavorativi tali da non danneggiare il datore di lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente gli strumenti di lavoro che utilizza e che, eventualmente, gli sono stati affidati.

ART. 189 - DIVIETI

Salva l'ipotesi di partecipazione del lavoratore ad assemblea ai sensi **dell'art.24** del presente C.C.N.L., al personale è fatto divieto di trattenersi all'interno dei locali aziendali oltre l'orario prescritto o di accedervi nuovamente, in mancanza di ragione di servizio e previa autorizzazione da parte del datore di lavoro.



Al lavoratore non è consentito di allontanarsi dai locali aziendali durante l'orario di lavoro se non per ragioni di servizio e previo permesso esplicito del datore di lavoro.

ART. 190 - GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

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

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente articolo si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'**art.171** quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo **art.193**

ART. 191 - DOVERI DEL LAVORATORE: IL RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nel caso di ritardo, il datore di lavoro applicherà una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al periodo di ritardo, fatta salva la applicazione della sanzione prevista dal successivo **art.193**

ART. 192 - ULTERIORI DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha il dovere di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i periodi di congedo.

Il lavoratore ha altresì il dovere di rispettare ogni altra disposizione emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno, in quanto rientrante tra le normali attribuzioni di questi e non contrastante con le norme previste all'interno del presente C.C.N.L. e con le leggi vigenti. Tali disposizioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante comunicazione scritta o affissione all'interno di ogni unità produttiva.

ART. 193 - SANZIONI DISCIPLINARI

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente **punto 1)**;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui **all'art. 170**;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- non indossi i dispositivi protettivi obbligatori di sicurezza individuale
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui **all'art. 188**;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

ART. 194 - CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente **Capo VIII**, **articolo 150** [riferimento all'articolo "normativa" nel capo malattia/infortuni] nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; con la affissione delle norme previste al comma che precede, si intende correttamente adempiuto da parte del datore di lavoro l'obbligo previsto dall'articolo 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n.300



ART. 195 - APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta entro 15 giorni dalla scadenza del termine di cinque giorni assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni così come indicato dal datore di lavoro al momento della contestazione degli addebiti disciplinari

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XII

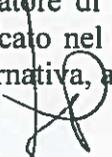
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

ART. 196 - RECESSO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO EX ART. 2118 C.C.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti **dagli artt.201 e 203**

Il datore di lavoro può recedere con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.



Il lavoratore può recedere comunicando le dimissioni secondo quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

ART. 197 - RECESSO PER GIUSTA CAUSA EX ART. 2119 C.C.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro all'interno dei locali riferibili al datore di lavoro, per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui **all'art.202**



ART. 198 - RECESSO - NORMATIVA

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, della legge 11 maggio 1990, n. 108 e del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e **art.197** del presente Contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

ART. 199 - NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento è nullo ove discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero laddove riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge

ART. 200 - LICENZIAMENTO SIMULATO

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.



CAPO II - PREAVVISO

Art. 201 - Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 202 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei della 13ma e 14ma mensilità.

CAPO III - Dimissioni

Art. 203 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui **all'art.207** del presente C.C.N.L..

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	45 giorni di calendario
II e III Livello	20 giorni di calendario
IV e V Livello	15 giorni di calendario
VI e VII Livello	10 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 204 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'**art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7**, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Territoriale del Lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto **dall'art.207** con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui **all'art.201** e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 205 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui **all'art.164**.

Art. 206 - Dimissioni del lavoratore - Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione tecnica obbligatoria

Le Parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese. A tal fine, le Parti convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Al contempo, le Parti riconoscono che, per alcune specifiche figure professionali, la formazione costituisce un elemento indispensabile per particolari esigenze aziendali sempre finalizzate e/o ricollegate alla presenza in seno all'azienda di figure professionali "certificate," con la conseguenza che la cessazione del rapporto per dimissioni da parte del lavoratore formato dall'azienda ed in possesso delle certificazioni richieste, senza un adeguato preavviso idoneo a consentire al datore di lavoro di avviare ulteriori lavoratori alla prescritta formazione, può avere effetti negativi sulla stessa qualificazione dell'impresa.

Pertanto, per tutte le attività formative di cui al presente articolo previste unilateralmente dall'azienda nell'ambito dell'esercizio del potere direttivo datoriale, il lavoratore può essere avviato ad un programma di formazione o aggiornamento che comporti l'applicazione della prestazione aggiuntiva di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro, che intenda avvalersi della prestazione aggiuntiva di preavviso, è tenuto ad effettuare una specifica comunicazione di carattere informativo all'inizio e al termine di ogni attività o ciclo formativo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione di dimissione non per giusta causa, di un intervento formativo per i motivi di cui al presente articolo che non preveda oneri economici a carico del lavoratore, il lavoratore stesso è tenuto ad una **prestazione aggiuntiva del preavviso** di cui all'articolo che precede, come di seguito specificato:

LIVELLI

**Formazione fino a 16 ore
nei 24 mesi precedenti**

**Formazione oltre le 16 ore
nei 24 mesi precedenti**

Quadri e I livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
II e III livello	15 giorni di calendario	25 giorni di calendario
IV e V livello	10 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 5° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
II e III livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
IV e V livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
II e III livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
IV e V livello	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Per favorire la realizzazione dei programmi formativi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati potranno inoltre stipulare specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

Le parti possono sostituire o integrare la prestazione aggiuntiva del preavviso di cui al presente articolo con la specifica sottoscrizione di patti individuali di stabilità e di non concorrenza post contrattuale.

A garanzia e tutela delle parti ed al fine di monitorare il corretto utilizzo dei patti di cui al precedente comma, le Parti possono attivare apposita procedura di certificazione del contratto individuale di lavoro, e relativo patto di stabilità o di non concorrenza, innanzi alla *Commissione di Certificazione* costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 207 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29/5/1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli art. **19,19 bis**
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli **artt. 164,202,209 e 210**
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'**art. 130**
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della

retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 208 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente C.C.N.L. sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 209 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge (nota).

- Nota -

Vedi art. 2, Legge n. 297/82.

Art. 210 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.



Art. 211 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Decorrenza e durata

Art.212 - Decorrenza e durata

La presente C.C.N.L. di Lavoro decorre dal 1° Gennaio 2019 ed avrà vigore fino a tutto il 31 Dicembre 2021.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Il C.C.N.L. Terziario, del Commercio e dei Servizi decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli Istituti.



ACCORDO SULLA BILATERALITA' CONTRATTUALE

Le Parti nel definire il funzionamento della Bilateralità quale utile strumento per la definizione degli Istituti Contrattuali nonché dei Servizi correlati e/o collegati, convengono sulla necessità di costituire un Ente Bilaterale secondo le modalità che verranno concordate in successivi incontri, nelle more della costituzione del nuovo ente bilaterale le parti convengono di utilizzare l'Ente Bilaterale già costituito EBIGEST.

Le Parti ribadiscono altresì che il versamento dei contributi ad EBIGEST è di natura obbligatoria così come previsto nei passaggi salienti della stesura contrattuale.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.A smaller, more compact handwritten signature in black ink, with a few distinct strokes.

Art. ■ – Contratti di collaborazione

Le parti ritengono di disciplinare all'interno del presente C.C.N.L., in esecuzione di quanto previsto all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2008, la possibilità per le aziende, in ragione delle particolari esigenze organizzative e produttive del Settore, di utilizzare le collaborazioni coordinate e continuative per specifiche attività che, per le loro caratteristiche, sono compatibili anche con modalità di svolgimento del lavoro in forma autonoma.

A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'A' or similar character.A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'A' or similar character.

ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA AI SENSI DELL'ART. 2, COMMA 2, LETT. A) D. LGS. N. 81/2015

Le Parti sottoscriventi il presente C.C.N.L., del quale il presente accordo costituisce un allegato, come previsto all'interno **dell'art. 2, comma 2, lett. a)**

PREMESSO CHE

- l'art. 2, comma 1 d. lgs. n. 81/2015 prevede che a far data dal 1° gennaio 2016 si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- il successivo art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2015 prevede la non applicazione del comma 1 "(...) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (...);
- il comma 3 dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità per le parti di richiedere alle Commissioni di certificazione di certificare l'assenza dei requisiti di cui al comma 1;
- indipendentemente da quanto previsto all'interno del comma 3 dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, le parti, ai sensi dell'art. 75 d.lgs. n. 276/2003, possono comunque certificare i contratti che concernono, direttamente o indirettamente, prestazioni di lavoro;
- le Parti, pur riconoscendo l'importanza, in generale e specifica del Settore, di instaurare rapporti di lavoro di natura subordinata, riconoscono, altresì, che alcune attività, esplicitate all'interno del presente allegato, possono essere svolte sia attraverso un contratto di collaborazione non organizzata da parte del committente sia organizzata dal committente medesimo, in tutto o in parte, quanto alle modalità esecutive, anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro pur restando il rapporto nell'alveo del lavoro autonomo, non essendo il collaboratore soggetto ai poteri direttivo, di controllo, disciplinare tipici del rapporto di lavoro subordinato;
- tali attività sono meramente eventuali e strumentali al core business delle aziende che applicano il presente C.C.N.L., del quale il presente accordo costituisce un allegato;
- con il presente accordo, dunque, le parti intendono disciplinare le collaborazioni organizzate ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 stabilendone la disciplina specifica ed il trattamento economico e normativo;
- il presente accordo non regola, dunque, le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 n. 3 c.p.c. sottoscritte dalle aziende del settore anche relativamente alle attività oggetto di disciplina

nel presente documento, laddove il collaboratore, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, organizza autonomamente la propria attività lavorativa.

**TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI FIRMATARIE
STABILISCONO QUANTO SEGUE:**

Art. 1 – Principi generali

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Art. 2 – Collaborazioni organizzate ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015

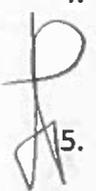
1. Le aziende che applicano il presente C.C.N.L., possono stipulare collaborazioni organizzate ai sensi del presente Accordo, con esclusione della disciplina della riconduzione al rapporto di lavoro subordinato prevista dall'art. 2, co. 1, del decreto legislativo n. 81/2015 con riferimento alle seguenti attività:.....
.....
.....
.....
.....
2. Le attività di cui al precedente comma posso essere svolte per fattispecie singole o integrate, secondo quanto definito all'interno del contratto individuale.

Art. 3 – Individuazione dell'attività caratteristica all'interno del documento contrattuale

1. Considerata l'abrogazione della disciplina in tema di lavoro a progetto, e della conseguente necessità di indicare, all'interno del contratto il progetto nel proprio contenuto caratterizzante, le parti, a maggior tutela del lavoratore, prevedono che l'attività svolta dal collaboratore debba essere individuata in modo specifico all'interno del contratto (o in allegato dello stesso), in modo da descrivere al meglio, ed al tempo stesso predeterminare, l'attività richiesta al collaboratore ed il risultato cui essa è riferita.

Art. 4 – Caratteristiche delle collaborazioni organizzate

1. Il collaboratore deve svolgere l'attività:
 - a. con carattere prevalentemente personale;
 - b. autodeterminando il ritmo ed il tempo del lavoro, tenuto conto delle esigenze e della organizzazione della Committente;
 - c. in modo autonomo e, per questo, con modalità di lavoro differenti rispetto ai lavoratori subordinati;
 - d. in coerenza con l'attività enucleata all'interno del contratto (o in allegato dello stesso) e nell'ottica della realizzazione dei risultati attesi e delle modalità di misurazione degli stessi.
2. Le modalità d'esecuzione dell'incarico sono determinate autonomamente dal collaboratore nell'ambito della organizzazione predisposta da parte del committente che, in ogni caso, non deve essere tale da pregiudicare l'autonomia stessa del collaboratore.
3. Salve specifiche esigenze da indicare all'interno del documento contrattuale, il collaboratore resta libero di determinare unilateralmente e discrezionalmente la quantità e la collocazione temporale della prestazione da erogare, nel rispetto degli accordi presi e delle tempistiche concordate e fatta salva la garanzia del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti.
4. Laddove la natura dell'incarico preveda la necessità di accedere all'interno delle strutture del committente, il collaboratore, ferma restando la propria autonomia, coordinerà la propria prestazione con l'organizzazione del committente medesimo e con gli orari di apertura delle strutture.
5. Nel caso il collaboratore dovesse usufruire di una postazione di lavoro attrezzata all'interno di una sede del committente, al collaboratore stesso potrà essere richiesto di accedere alla



postazione previa prenotazione. In tal caso, il collaboratore, nell'ottica della reciproca collaborazione e della ottimizzazione delle strutture della committente, è tenuto a comunicare al committente medesimo preventiva disdetta della postazione nel caso in cui, per qualunque motivo, non potesse recarsi all'interno dei locali aziendali. Nel caso di utilizzo della postazione di lavoro all'interno dei locali aziendali, il collaboratore potrà comunque autodeterminare la propria prestazione lavorativa all'interno della fascia oraria concordata e/o prenotata, non dovendosi pertanto attenere agli orari concordati e/o prenotati.

Art. 5 – Durata del contratto

1. Le parti, rilevando che il d.lgs. n. 81/2015 prevede il superamento del contratto a progetto, e con esso la natura necessariamente determinata o determinabile del rapporto, stabiliscono la possibilità per le parti di stipulare contratti di collaborazione a tempo determinato o indeterminato secondo la disciplina che segue.
2. Nel caso di stipula di contratto di collaborazione a tempo indeterminato, il committente può recedere previo preavviso di 15 giorni per ogni anno o frazione di anno di collaborazione. Nel caso la collaborazione si protragga per un periodo pari a di collaborazione 6 o più anni, il preavviso è determinato in 3 mesi. Il committente può inoltre recedere per inidoneità professionale alla prestazione del collaboratore, previo preavviso di 30 giorni. Il collaboratore può recedere dal contratto di collaborazione previo preavviso di 30 giorni. Le parti possono recedere per giusta causa senza preavviso.
3. Nel caso di stipula di contratto di collaborazione a tempo determinato, il committente può recedere per inidoneità professionale del collaboratore, previo preavviso di 30 giorni o per impossibilità sopravvenuta. Il collaboratore può recedere anticipatamente con preavviso di 60 giorni. Le parti possono recedere anticipatamente per giusta causa.
4. Al fine di potersi avvalere del recesso connesso alla inidoneità oggettiva alla prestazione, la committente dovrà esplicitamente indicare all'interno del documento contrattuale gli obiettivi di performance attesi. Il recesso per inidoneità professionale può essere esercitato a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance per il numero di mesi indicati all'interno del contratto (in misura non inferiore a 2).
5. In ogni caso, è fatta salva ogni disciplina maggiormente favorevole al lavoratore.

Art. 6 – Compenso e criteri di determinazione

1. Il compenso corrisposto al collaboratore deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito.
2. I criteri di determinazione del corrispettivo possono essere ricollegati sia in parte al risultato positivo ottenuto sia in parte per lo svolgimento dell'attività oggetto della collaborazione, anche in caso di risultato negativo non attribuibile allo stesso collaboratore.
3. Il compenso erogato al collaboratore è composto dalla somma delle seguenti voci:

a. Compenso di carattere quantitativo obbligatorio

Tale compenso è previsto per i **contatti** effettuati dal collaboratore nel mese di riferimento.

Il compenso è stabilito nella misura di euro.....mensili a fronte della realizzazione, nel medesimo arco temporale, di.....x contratti. Le parti, tenuto conto delle esigenze che caratterizzano l'attivazione del contratto, possono determinare all'interno del documento contrattuale forme di riparametrazione dei contatti utili in aumento o in diminuzione rispetto a quanto sopra previsto, con conseguente **riproporzionamento** del compenso di carattere quantitativo obbligatorio.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, possono prevedere formule economiche di miglior favore per il collaboratore.

b. Compenso di carattere qualitativo obbligatorio

Tale compenso è previsto per i **contatti qualificati** effettuati dal collaboratore nel mese di riferimento.

Il contratto individuale deve tassativamente prevedere la quantificazione del compenso di carattere qualitativo ricollegato alla realizzazione da parte del collaboratore di contatti qualificati nonché le caratteristiche o definizione del suddetto contatto qualificato.

c. Compenso suppletivo individuale facoltativo

E' data la facoltà alle parti di prevedere quote economiche suppletive collegate a specifici obiettivi individuali.

d. Compenso suppletivo collettivo facoltativo.

E' data la facoltà alle parti di prevedere quote economiche suppletive collegate a specifici obiettivi collettivi.

4. I compensi verranno corrisposti entro il giorno 10 di ogni mese ovvero secondo le modalità aziendali usuali, a partire dal mese successivo a quello di inizio della prestazione, mediante prospetto paga.
5. Le spese di viaggio, vitto e alloggio, relative a trasferte debitamente e preventivamente autorizzate dal Committente, o suo incaricato, saranno rimborsate dietro presentazione di apposita documentazione entro 5 giorni o anticipate nel rispetto della normativa in materia e del regolamento del Committente.

Art. 7 – Forma del contratto

1. Il contratto di collaborazione ai sensi del presente accordo è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:
 - a. l'attività che deve espletare il collaboratore, con individuazione del suo contenuto caratterizzante;
 - b. la durata del contratto, determinata o indeterminata;
 - c. il corrispettivo, i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento;
 - d. le forme di coordinamento tra collaboratore e committente.

Art. 8 – Pluricommissenza ed obbligo di riservatezza

1. Il collaboratore può svolgere la sua attività anche a favore di altri committenti.
2. Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con il committente né, in ogni caso, diffondere notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività del committente.

Art. 9 – Diritti del collaboratore connessi a gravidanza, malattia ed infortunio

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, se a tempo determinato, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita, se a tempo determinato o dopo 6 mesi, se a tempo indeterminato.
3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Art. 10 – Diritti sindacali

1. Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso, relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali. L'amministrazione del committente provvederà ad operare la trattenuta a ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza all'organizzazione sindacale prescelta.
2. Il collaboratore ha diritto a partecipare alle assemblee sindacali indette all'interno dell'unità produttiva ove il collaboratore svolge in tutto o in parte la propria prestazione.

Art. 11 – Ulteriori diritti del collaboratore

1. Al Collaboratore è garantita la partecipazione ai corsi di informazione o aggiornamento professionale in relazione all'incarico assegnato, con eventuali costi a carico del committente.
2. Nel caso il committente intendesse stipulare un nuovo contratto relativamente a prestazioni e attività analoghe alla esecuzione del contratto di collaborazione a tempo determinato il collaboratore ha diritto di precedenza. Tale diritto si estingue entro 6 mesi dalla data di

cessazione della collaborazione ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al committente a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro quindici giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto di precedenza non spetta al collaboratore nel caso di recesso dal precedente contratto da parte della committente per giusta causa o per inidoneità professionale del collaboratore.

Art. 12 – Certificazione del contratto

1. Le parti possono presentare apposita istanza di certificazione presso la Commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale copia dell'accordo.
2. La Commissione procede alla verifica circa la riconduzione del contratto individuale nell'alveo del presente accordo ed effettua l'istruttoria ritenuta opportuna emettendo al termine del procedimento ed in caso di risultato positivo il relativo provvedimento di certificazione.

Art. 13 – Monitoraggio

1. Al fine di poter procedere con il monitoraggio circa l'utilizzo in via sperimentale delle collaborazioni organizzate di cui al presente accordo, la committente è tenuta a rimettere alla Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale ed entro 20 giorni dalla sottoscrizione, copia dei contratti di collaborazione sottoscritti ai sensi del presente accordo. La Commissione procede alla verifica circa la riconduzione del contratto individuale nell'alveo del presente accordo attraverso apposita validazione. Nel caso di mancata validazione entro 60 giorni, questa si intende comunque prestata.
2. L'onere di comunicazione di cui al punto che precede e la relativa procedura non hanno luogo nel caso di attivazione della procedura di certificazione avanti la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale .
3. Semestralmente COSFIMP comunicherà il quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, nonché dei più rilevanti processi di ristrutturazione in corso nelle aziende aderenti.
4. Sulla base dei dati di cui al punto 1 e delle informazioni di cui al punto 2 che precedono, la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale valuta lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante dall'utilizzo dei contratti di collaborazione oggetto di disciplina del presente Accordo e la necessità di rivedere e/o aggiornare l'Accordo medesimo.



ALLEGATO LINEE GUIDA
- CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui all'**art. 8** del presente C.C.N.L. che regola la contrattazione aziendale.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti pertanto definiscono apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche del comparto di riferimento, definendo altresì modelli/schemi - tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari sistemi aziendali presenti.

Le linee guida di cui al presente documento, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che prevede il raggiungimento di un'intesa negoziata tra aziende e lavoratori assistiti dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato con finalità partecipative della forza lavoro.

Sempre avuto riguardo a quanto previsto all'**art. 8**, la contrattazione aziendale si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "Il raggiungimento di più elevati livelli di competitività" dell'impresa, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la contrattazione aziendale, costituisce un'opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il C.C.N.L. (sempre all'**art. 8**) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà "intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

Parte A – Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed agli Organismi di rappresentanza imprenditoriale a livello locale e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL Terziario.

B) Requisiti

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed Istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente C.C.N.L.

C) Finalità e contenuti

Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza, redditività e di innovazione, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. Pertanto, la contrattazione aziendale con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese



dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività e innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) Durata e procedure

L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Organismo di rappresentanza imprenditoriale a livello territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Parte B – Le Fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il presente C.C.N.L. prevede (all'art. 8, lettera D) che "... Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente. In appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali".

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie aziendali e occupazionali.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSA ed all'Organizzazione Sindacale UGL Terziario, le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

RSA e Organizzazione Sindacale, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal C.C.N.L. per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo.

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi...); le suddette informazioni potranno essere limitate per quegli argomenti che possono assumere rilievo per le dinamiche legate alla concorrenza di mercato.

- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;

- indicazione e prima condivisane degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza del "requisiti essenziali di redditività ed efficienza" (cfr. art. 8 lettera D) necessari all'impresa per competere sul mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte relative all'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSA e organizzazione sindacale definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal C.C.N.L. (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico secondo i contenuti specificamente riportati nella lettera E) dell'art.8 (contrattazione aziendale); in particolare si evidenziano gli aspetti più ricorrenti del sistema relazionale:

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il C.C.N.L. fa esplicito rimando al livello aziendale, Tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento con esclusivo riferimento alle figure professionali emergenti e non ancora ricomprese nella classificazione del personale prevista dal presente C.C.N.L.;
- le iniziative a sostegno della formazione continua (FONDITALIA)
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- le pari opportunità.

b) Parte economica

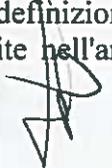
Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà al seguenti passaggi:

La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il C.C.N.L. indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività ed innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori". Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- misto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametriche, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra



l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).

- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

Riguardo la natura del Premio di Risultato (PdR.), Il C.C.N.L. ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti" (art.8 lettera E del C.C.N.L.). Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il premio di risultato, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio.

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;

- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.

- i tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.

- La clausola di onnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).

- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.

- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché il C.C.N.L. prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti l'ammontare e la corresponsione, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il C.C.N.L. prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Impresa e la R.S.A. aziendale possono richiedere l'intervento degli Organismi di Rappresentanza datoriale e dei lavoratori a livello territoriale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione, i principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.

- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".

- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.

La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).

- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;

- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;

- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);

- la definizione delle "azioni correttive" in vigore di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

Il C.C.N.L. prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale "gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti".

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale presso l'Ente Bilaterale Nazionale - di cui all'art. 17, del C.C.N.L..

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio nonché presso tutti gli organismi preposti previsti dalla vigente normativa in materia, affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa vigente che disciplina tale fattispecie; - presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C – L'Elemento di garanzia retributiva EGR

Il presente C.C.N.L. definisce un elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel Gennaio 2020 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il presente C.C.N.L. definisce che:

"Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente C.C.N.L., sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Scheda

Premi a obiettivi:

Tenendo conto delle diversità delle tipologie aziendali e avuto presente delle esperienze maturate nelle contrattazioni aziendali di vari settori, tali obiettivi, non in forma vincolante si possono riassumere in quattro aree principali che non sono però esaustive degli indicatori e degli obiettivi che le parti potranno sempre individuare, integrare e/o modificare:

- a) premi con parametri di redditività;
- b) premi con parametri di produttività;
- c) premi con parametri di efficienza, qualità ed innovazione;
- d) premi ad obiettivi specifici.



tabella B

Area di attività	Tipologie di profilo	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata apprendistato	Ore complessive di formazione professionalizzante
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Addetto alla vendita: - macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		- specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al IV livello
Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	Addetto al servizio: - estimatore nelle aziende di arte e antichità - disegnatore tecnico - figurista - vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
Servizi generali	Addetto manutenzione/assistenza	Addetto manutenzione: - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro- metalli - Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità - Operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		Addetto assistenza: - Collaudatore e/o accettatore - Tecnico riparatore del settore elettrodomestici - Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
	Addetto logistica / gestione magazzino no food	Addetto gestione magazzino no food: - Operaio specializzato provetto - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello

All. 1

TIPOLOGIA DI PROFILO

**ADDETTO FOOD E FUNZIONI
AUSILIARIE**

**ADDETTO NO FOOD E
FUNZIONI AUSILIARIE**

ATTIVITA' FORMATIVA

**Competenze a carattere
professionalizzante**

Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed
il contesto aziendale

Conoscere e saper applicare le basi tecniche
e scientifiche della professionalità

Conoscere e saper utilizzare i metodi di
lavoro

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e
le tecnologie di lavoro (attrezzature,
macchinari e strumenti di lavoro)

Conoscere ed utilizzare le misure di

sicurezza individuale e tutela ambientale

Conoscere le innovazioni di prodotto, di
processo e di contesto



(*) I profili professionali sono individuati
nell'elenco con carattere sottolineato



AREA DI ATTIVITA' - FRONT OFFICE E FUNZIONI AUSILIARIE

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

QUALIFICHE

addetto alla vendita

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Macellaio specializzato provetto

Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche

Commesso alla vendita al pubblico
Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia

Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria,

pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita

Banconiere di spacci di carne

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale

Aiuto Banconiere spacci di carne

addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche

Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio

Magazziniere anche con funzioni di vendita
Cassiere Comune

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
Addetto al centralino telefonico
Addetto al controllo delle vendite
Preparatore di commissioni



Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione



**COMPETENZE A CARATTERE PROFESIONALIZZANTE –
ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)**

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme haccp
- conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:

- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se necessario per l'organizzazione aziendale
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)

TIPOLOGIA DI PROFILO – ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

QUALIFICHE

addetto alla vendita

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato
Commesso specializzato provetto
Commesso di libreria

Commesso stimatore di gioielleria
Sportellista nelle concessionarie di pubblicità

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Cassiere Comune
Astatore

Commesso alla vendita al pubblico
Pompista specializzato

addetto alle funzioni ausiliarie alla vendita

approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Ottico diplomato

Meccanico ortopedico ed ernista munito di patente

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore

Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo
Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio

Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche
Magazziniere anche con funzioni di vendita

Estetista, anche con funzioni di vendita

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Informatore negli Istituti di informazioni commerciali
Addetto di biblioteca circolante

Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
Addetto al centralino telefonico

Semplici conoscenze pratiche

Dimostratore

**Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese
nella predetta elencazione**



**COMPETENZE A CARATTERE PROFESIONALIZZANTE -
ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)**



COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:

- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
 - i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se richiesto dalla mansione

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali, prodotti
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out e di visual merchandising se richiesto dalla mansione

- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, disporre e presentare merci e prodotti
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo



TIPOLOGIA DI PROFILO

ADDETTO AMMINISTRATIVO

ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA

**ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE
MAGAZZINO FOOD**

**ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE
MAGAZZINO NO FOOD**

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità

Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto



(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato



TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AMMINISTRATIVO

QUALIFICHE

addetto amministrativo

approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Schedulatore flussista

Contabile/impiegato amministrativo

Programmatore e minutatore di programmi

Addetto a pratiche doganali e valutarie

Operatore di elaboratore con controllo di flusso

Steno-dattilografo in lingue estere

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Operatore meccanografico

Esattore

Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte

Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC

addetto a mansioni d'ordine di segreteria

Contabile d'ordine

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Fatturista

Schedarista

Codificatore

Operatore di macchine perforatrici e verificatrici

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

**COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE --
ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)**

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera, se richiesto dalla mansione

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dalla mansione
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare e gestire un archivio
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

**TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO
MANUTENZIONE/ASSISTENZA**

QUALIFICHE

addetto manutenzione

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico

Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli

Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità

Operaio specializzato provetto

Manutentore specializzato provetto

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche

Operaio specializzato

Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
Manutentore specializzato

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Operaio qualificato

Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio

Manutentore qualificato

Semplici conoscenze pratiche

Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

addetto assistenza

approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

Collaudatore e/o accettatore

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Tecnico riparatore del settore elettrodomestici

Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche

Estetista, anche con funzioni di vendita

Addetto al collaudo

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Pratico di laboratorio chimico

Informatore negli Istituti di informazioni commerciali

Addetto di biblioteca circolante

Addetto ai negozi o filiali di esposizioni

Addetto al centralino telefonico

Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio

Semplici conoscenze pratiche

Dimostratore

**Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese
nella predetta elencazione**

AREA DI ATTIVITA' - SERVIZI GENERALI

COMPETENZE A CARATTERE PROFESIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste

Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo

Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

**TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO
LOGISTICA/GESTIONE MAGAZZINO FOOD**

QUALIFICHE

addetto logistica

**particolari conoscenze tecniche ed
approfondita conoscenza tecnico-
pratica**

Conducente di autotreni e di autoarticolati
pesanti

**Specifiche conoscenze tecniche e
particolari capacità tecnico pratiche**

Autotrenista, conducente di automezzi
pesanti

**Normali conoscenze ed adeguate
capacità tecnico-pratiche**

Addetto al controllo e alla verifica delle merci
Conducente di autovetture

addetto gestione magazzino food

**particolari conoscenze tecniche ed
approfondita conoscenza tecnico-pratica**

Operaio specializzato provetto

**Specifiche conoscenze tecniche e particolari
capacità tecnico pratiche**

Magazziniere
Operaio specializzato

**Normali conoscenze ed adeguate capacità
tecnico-pratiche**

Campionarista, prezzista

Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini
di smistamento, centro di distribuzione e /o
depositi nelle aziende a integrale libero servizio
Operaio qualificato



**Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese
nella predetta elencazione**



COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico / sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

QUALIFICHE

addetto logistica

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Autotrenista, conducente di automezzi pesanti

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Addetto al controllo e alla verifica delle merci
Conducente di autovetture



addetto gestione magazzino no food

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Operaio _____ specializzato _____ provetto

Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico

Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli

addetto al controllo del materiale in entrata ed in uscita settore ferro/metalli

addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e di stampe periodiche

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Magazziniere

Operaio specializzato

Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche

Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di libri e stampe periodiche

Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami



Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

Campionarista, prezzista

Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio

Operaio qualificato

Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri riviste e giornali e agenzie giornalistiche

Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste

Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio

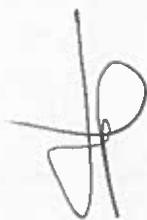
Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche

Semplici conoscenze pratiche

operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami



**Altre qualifiche afferenti al profilo non
espressamente comprese nella predetta
elencazione**



ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI PROFILO

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

ULTERIORI COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

AREA DI ATTIVITA' – PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

tipologia di profilo

ADDETTO AL SERVIZIO

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità

Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro
(attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto



(*) I profili professionali sono individuati nell'elenco con carattere sottolineato



AREA DI ATTIVITA' – PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AL SERVIZIO

QUALIFICHE

addetto al servizio

Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi

Estimatore nelle aziende di arte e antichità

Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie

Assistente Art Director nelle agenzie pubblicitarie

Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità

Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità

Assistente del product manager (altri assistenti)
Propagandista scientifico

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

Disegnatore tecnico

Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali

Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato

Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato

Figurista

Vetrinista

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

Indossatrice

Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche

Pittore o disegnatore esecutivo

Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato

Allestitore esecutivo di vetrine e display

**Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese
nella predetta elencazione**



AREA DI ATTIVITA' -- PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

**COMPETENZE A CARATTERE PROFESIONALIZZANTE --
ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)**



COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Saper monitorare la qualità del servizio / prodotto



(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

