CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO INTERSETTORIALE

Servizi alle imprese - Terziario
Commercio e Distribuzione
Pubblici Esercizi e Turismo

Giugno 2016

Sommario

PREMESSA 9
Validità ed efficacia del contratto 10
Integrale applicazione della contrattazione 10
Stagionalità 10
PARTE PRIMA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI 12
TITOLO I - Relazioni sindacali a livello nazionale di settore 12
Art. 1 Contrattazione nazionale, esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore 12
Art. 2 Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di settori e/o aree omogenee 12
TITOLO II - Relazioni Sindacali a Livello Decentrato 12
Art. 3 Secondo livello di contrattazione 12
Art. 4 Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale e/o aziendale 13
Art. 5 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato 15
Art. 6 Composizione delle controversie a livello decentrato 16
Art. 7 Tentativo obbligatorio di conciliazione 17
Art. 8 Collegio arbitrale 18
Art. 9 Controversie collettive 19
TITOLO III - Attività sindacale 19
Art. 10 Rappresentanze sindacali - permessi per attività sindacale 19
Art. 11 Rappresentanze sindacali aziendali - Rappresentanze sindacali unitarie 20
Art. 12 Assemblea 21
Art. 13 Referendum 21
Art. 14 Trattenuta sindacale 21
PARTE SECONDA - Bilateralità e welfare 22
TITOLO IV - Strumenti Bilaterali Nazionali Intersettoriali 22
Art. 15 Commissione Paritetica Nazionale 22
Art. 16 Osservatorio Nazionale 23
Art. 17 Gruppo di lavoro per le parti opportunità 24
Art. 18 Contribuzione alla bilateralità di settore 24
Art. 19 Fondo Tutela Legale (FTL) 25
Art. 20 Ente Bilaterale Nazionale intersettoriale (EBAFOS) 25
Art. 21 Enti Bilaterali territoriali 27

Art. 22 Cassa sanitaria integrativa 27
Art. 23 Previdenza complementare..... 28
TITOLO V - Tutele contrattuali 28
Art. 24 Tutela della dignità della persona sul lavoro..... 28
Art. 25 Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori 28
Art. 26 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro 28
TITOLO VI – Formazione e RLS 29
Art. 27 Informazione e formazione continua 29
Art. 28 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 31
PARTE TERZA – AREA INTERSETTORIALE..... 33
TITOLO VII – Settore Servizi alle imprese..... 33
Art. 29 Campo di applicazione 33
Art. 30 Classificazione settore servizi alle imprese..... 36
TITOLO VIII – Settore Turismo e Pubblici esercizi 42
Art. 31 Campo di applicazione 42
Art. 32 Classificazione settore turismo e pubblici esercizi 43
PARTE QUARTA - Disciplina dei rapporti di lavoro 49
TITOLO IX – Assunzione e durata del periodo di prova 49
Art. 33 Assunzione..... 49
Art. 34 Periodo di prova..... 49
TITOLO X – Apprendistato 50
Art. 35 Disciplina dell'apprendistato 50
Art. 36 Disciplina comune dell'apprendistato 50
Art. 37 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale 54
Art. 38 Apprendistato professionalizzante 55
Art. 39 Apprendistato di alta formazione e ricerca 56
Art. 40 Apprendistato per il praticantato per l'accesso alla professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali 56
Art. 41 Apprendistato in cicli stagionali 56
Art. 42 Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato ... 57
TITOLO XI – Lavoro a tempo parziale..... 57
Art. 43 Disciplina del rapporto a tempo parziale..... 57
Art. 44 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale..... 57
Art. 45 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale..... 58
Art. 46 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale..... 58

Art. 47 Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale 58
Art. 48 Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale 59
Art. 49 Denuncia del patto in regime di clausole elastiche 59
Art. 50 Lavoro supplementare e straordinario 59
Art. 51 Principio di non discriminazione e riproporzionamento 60
Art. 52 Quota giornaliera ed oraria della retribuzione 60
Art. 53 Mensilità supplementari - Tredicesima e premio presenze 60
Art. 45 Festività 60
Art. 55 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti 60
Art. 56 Ferie 60
Art. 57 Periodo di prova - Periodo di comporto - Termini di preavviso 61
Art. 58 Condizioni di miglior favore 61
TITOLO XII - Contratti a tempo determinato 62
Art. 59 Modalità di impiego 62
Art. 60 Lavoro extra e di surroga 63
Art. 61 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto 63
Art. 62 Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori 64
TITOLO XIII – Contratti flessibili 64
Art. 63 Contratto di reimpiego 64
Art. 64 Contratto di lavoro intermittente 64
TITOLO XIV - Somministrazione 65
Art. 65 Somministrazione di lavoro 65
TITOLO XV – Telelavoro e Lavoro agile 67
Art. 66 Telelavoro 67
Art. 67 Disciplina del telelavoro 68
Art. 68 Diritti e doveri del telelavoratore 69
Art. 69 Dotazioni strumentali in telelavoro 69
Art. 70 – Controlli a distanza e diritti sindacali 70
Art. 71 Diritti di informazione 70
Art. 72 – Contrattazione aziendale per telelavoro 70
Art. 73 Infortunio in telelavoro 70
Art. 74 Misure di protezione e prevenzione 71
Art. 75 Lavoro Agile 71

Art. 76 Trattamento normativo ed economico del lavoro agile 71
Art. 77 Diritti e doveri nel lavoro agile 72
Art. 78 Dotazioni strumentali nel lavoro agile 72
Art. 79 – Infortunio in lavoro agile 72
Art. 80 Formazione 73
Art. 81 Misure di protezione e prevenzione 73
TITOLO XVI - Orario di lavoro 73
Art. 82 Orario normale settimanale e permessi annuali 73
Art. 83 Articolazione e flessibilità dell'orario settimanale 74
Art. 84 Banca delle ore 74
Art. 85 Lavoro notturno 75
TITOLO XVII - Lavoro Straordinario 76
Art. 86 Norme generali del lavoro straordinario 76
Art. 87 Maggiorazione del lavoro straordinario 76
TITOLO XVIII - Riposo settimanale e festività 77
Art. 88 Riposo settimanale 77
Art. 89 Festività 77
Art. 90 - Festività abolite 78
TITOLO XIX - Ferie 78
Art. 91 - Misura del periodo di ferie 78
Art. 92 Determinazione del periodo di ferie 78
Art. 93 Normativa retribuzione ferie - normativa per cessazione di rapporto - irrinunciabilità - richiamo lavoratore in ferie 78
TITOLO XX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze 79
Art. 94 Permessi e congedi retribuiti 79
Art. 95 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti 79
Art. 96 Permessi per handicap (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni) 79
Art. 97 Permessi per donatori di sangue 80
Art. 98 Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool 81
Art. 99 Congedi familiari non retribuiti 81
Art. 100 Giustificazione delle assenze 82
Art. 101 Diritto allo studio 82
TITOLO XXI - Tutela della maternità e della paternità 83
Art. 102 Normativa 83

Art. 103 Adozione e/o affidamento 85
Art. 104 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento 86
Art. 105 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino 86
Art. 106 Congedo parentale a ore 91
TITOLO XXII - Trasferte e Trasferimenti 91
Art. 107 Missioni e/o trasferte 91
Art. 108 Trasferimenti 91
TITOLO XXIII - Malattie e infortuni 92
Art. 109 Malattia 92
Art. 110 Normativa 92
Art. 111 Obblighi del lavoratore 93
Art. 112 Periodo di comporto per malattia 93
Art. 113 Trattamento economico di malattia 93
Art. 114 Infortunio 94
Art. 115 Trattamento economico di infortunio 94
Art. 116 Quota giornaliera per malattia e infortunio - festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio 94
Art. 117 Aspettativa non retribuita per malattia 95
Art. 118 Periodo di comporto - aspettativa non retribuita per infortunio 95
Art. 119 Rinvio alle leggi 95
TITOLO XIV - Sospensione del lavoro 95
Art. 120 Sospensione 95
TITOLO XXV - Anzianità di servizio 95
Art. 121 Decorrenza anzianità di servizio 95
Art. 122 Computo anzianità frazione annua 95
TITOLO XXVI - Anzianità convenzionate 96
Art. 123 Anzianità convenzionale 96
Titolo XXVII - Passaggi di qualifica 96
Art. 124 Mansioni promiscue 96
Art. 125 Passaggi di livello 96
TITOLO XXVIII - Scatti di anzianità 96
Art. 126 Scatti di anzianità 96
TITOLO XXIX - Trattamento economico 97
Art. 127 Normale retribuzione 97
Art. 128 Retribuzione mensile 97

Art. 129 Frazionamento della retribuzione 97
Art. 130 Paga base conglobata 98
Art. 131 Assorbimenti 98
Art. 132 Trattamento personale di vendita a provvigione 98
Art. 133 Indennità di cassa e maneggio denaro 99
Art. 134 Tredicesima mensilità 99
Art. 135 Premio Presenza 99
TITOLO XXX - Risoluzione del rapporto di lavoro 100
Art. 136 Comunicazione del recesso 100
Art. 137 Licenziamento simulato 100
Art. 138 Termini di preavviso 100
Art. 139 Indennità sostitutiva del preavviso 100
Art. 140 Trattamento di fine rapporto 101
Art. 141 Corresponsione del trattamento di fine rapporto 101
Art. 142 Anticipazione del trattamento di fine rapporto 101
Art. 143 Dimissioni 101
Art. 144 Dimissioni per matrimonio 102
TITOLO XXXI – Aziende ed enti di stagione 102
Art. 145 Definizione e disciplina 102
Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 30 giorni. 102
TITOLO XXXII - Norme disciplinari 103
Art. 146 Obblighi del prestatore di lavoro 103
Art. 147 Divieti 103
Art. 148 Rispetto orario di lavoro 103
Art. 149 Comunicazione mutamento di domicilio 103
Art. 150 Provvedimenti disciplinari 104
TITOLO XXXIII - Indumenti ed attrezzi di lavoro 106
Art. 151 Divise e beni aziendali 106
TITOLO XXXIV - Condizioni di miglior favore 106
Art. 152 Condizioni di miglior favore 106
TITOLO XXXV - Archivio contratti 106
Art. 152 Esclusività di stampa 106
Art. 153 Deposito 106
Art. 154 Decorrenza e durata 107

Allegato A - Paga base conglobata settore Commercio, Terziario e Servizi (Artt. 29-30 CCNL) 108
Allegato B – Paga base conglobata settore Pubblici Esercizi e Turismo (Artt. 31-32 CCNL) 110
Allegato C – paga base conglobata settore Commercio, Terziario e Servizi (Artt. 130 comma 3) 112
Allegato D – Paga base conglobata settore Pubblici Esercizi e Turismo (Artt. 130 comma 3) 114
Allegato 1 Libretto formativo 116
Allegato 2 Delega sindacale 119
Allegato 3 Contratto di apprendistato 120
Allegato 4- Secondo livello di contrattazione 122
Allegato 5 – Bilateralità intersettoriale 122
Dichiarazione congiunta 123

Il giorno ….giugno 2016 presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale EBAFoS in Roma, si sono riunite le seguenti OO.SS.:

U.A.I. – UNIONE ARTIGIANI ITALIANI E PMI, rappresentata dal Presidente Giuseppe Zanetti e con una delegazione composta da ……..……, che, per la gestione dei legittimi interessi delle imprese ad essa associate, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

UN.A.PR.I. – UNIONE AUTONOMA PROFESSIONISTI ITALIANI rappresentata dal Presidente Sergio Vianello, con una delegazione composta da …… ……, che, per la gestione dei legittimi interessi dei professionisti ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

AS.SI.D.AL. – ASSOCIAZIONE SINDACALE DATORI DI LAVORO, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciancelluto con una delegazione composta da …… ……, che, per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

U.P.L.A. – FENAPI – UNIONE PROFESSIONALE LAVORATORI AUTONOMI, rappresentata dal Presidente Nazionale Umberto Ferro, con una delegazione composta da …… ……, che, per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

FED.A.R.M.E.C. – FEDERAZIONE AZIENDE RECUPERO E MEDIAZIONE E CREDITO, rappresentata dal Presidente Nazionale Roberto Carmellini, con una delegazione composta da …… ……, che, per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

S.I.A.T. – SINDACATO ITALIANO AUTONOMO TRASPORTATORI, rappresentato dal Presidente Nazionale Alberto Lopresti, con una delegazione composta da …… ……, che, per la gestione dei legittimi interessi dei datori di lavoro ad essa associati, assume la gestione operativa degli strumenti qui liberamente pattuiti tra tutte le associazioni sottoscrittrici;

E

FIRAS-SPP – FEDERAZIONE ITALIANA RESPONSABILI E ADDETTI ALLA SICUREZZA – SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE nella persona del suo Segretario Generale Anthony Vitali, con una delegazione composta da ……, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo;

U.I.P.S. – UNIONE ITALIANA PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA nella persona del suo Segretario Generale Ciro Raia con una delegazione composta da ……
per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo

FE.NA.L.P.I. – FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI E PENSIONATI nella persona del suo Presidente Nazionale Giancarlo Di Genio, con una legazione composta da ……
la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo

IMM.EX.A. – IMMIGRATI EXTRACOMUNITARI ASSOCIATI nella persona del suo Presidente Nazionale El Mabrak Abderrhin, per la gestione dei legittimi interessi dei lavoratori ad essa associati ed a cui si applica il presente contratto collettivo

per addivenire ad una intesa, per la sottoscrizione del C.C.N.L. Intersettoriale del Settore Privato. Dopo un ampio dibattito le suddette Confederazioni, nelle rispettive autonomie negoziali ed organizzative, hanno inteso sottoscrivere il presente **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale Servizi alle imprese, Terziario, Commercio e Distribuzione, Pubblici Esercizi e Turismo**.

Detto contratto, redatto in dodici copie originali, una per ogni Organizzazione firmataria, oltre una copia per l'archivio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro ed una per il Ministero e delle Politiche Sociali è composto da una Premessa, trentacinque Titoli (di cui il titolo VII - Area intersettoriale - composto di n.2 Titoli e complessivi quattro Capi), centocinquantaquattro articoli, più nove allegati, di cui quattro allegati contenenti n. 10 Tabelle riepilogative, che nel loro insieme costituiscono un corpus inscindibile.

PREMESSA

In considerazione dell'evoluzione delle relazioni sindacali nell'ambito dei settori sopra enucleati, vieppiù in ragione del significativo mutamento dei modelli organizzativi delle attività professionali ed imprenditoriali, con il presente CCNL si intende dare una risposta efficace alle esigenze di un mercato del lavoro in costante cambiamento.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende ed Enti dei settori Servizi alle Imprese, Commercio e distribuzione, Terziario, Pubblici Esercizi e Turismo ed il relativo personale dipendente.
Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.
Il presente C.C.N.L. Intersettoriale ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, considerato anche il fondamentale ruolo dei comparti dei Servizi alle Imprese, Commercio e distribuzione, Terziario, Pubblici Esercizi e Turismo, nel contesto economico-sociale, per il volume del valore prodotto, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata, per la capillare diffusione nel territorio e per lo sviluppo delle economie territoriali.
Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione. Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.
L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.
Le parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni, considerano importante giungere ad una semplificazione contrattuale e della rappresentanza e, dopo la proficua e positiva esperienza in materia di bilateralità e di relazioni sindacali, assegnano alla contrattazione decentrata anche il compito di contribuire alla crescita occupazionale fondata sull'aumento della produttività e sullo sviluppo economico.
Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione di secondo livello e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle aziende ed imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita aziendali e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.
Le parti riconoscono la centralità della bilateralità Intersettoriale, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle aziende, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.
Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità Intersettoriale, in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei C.C.N.L..

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale Intersettoriale di Lavoro per i dipendenti dei settori **Servizi alle imprese, Terziario, Commercio e Distribuzione, Pubblici Esercizi e Turismo**.

Validità ed efficacia del contratto

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro ha durata triennale e disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dipendente nell'ambito dei settori Servizi alle imprese, Terziario, Commercio e Distribuzione, Pubblici Esercizi e Turismo.

Il presente c.c.n.l. decorre dal … luglio 2016 e scade il …… luglio 2019.

Il CCNL, nella sua globalità, s'intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta dalle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A/R.
In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito da quello successivo.

La parte che avrà dato disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.
Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di 7 (sette) mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Le parti, individueranno durante il periodo di validità del presente contratto collettivo specifiche procedure per garantire e rendere effettiva la tregua sindacale per la fase di rinnovo del CCNL e del secondo livello di contrattazione.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fina alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Il presente CCNL sostituisce le norme di tutti i precedenti contratti collettivi sottoscritti dalle parti stipulanti fatto salvo quanto previsto in materia di apprendistato per i rapporti già instaurati ed ancora disciplinati dalla normativa precedente. Per tutto il periodo della sua validità, il presente CCNL deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e/o dalla contrattazione di secondo livello già realizzata congiuntamente da tutte le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. nei settori quivi disciplinati. Alla contrattazione collettiva di secondo livello trovano applicazione le misure di decontribuzione e detassazione previste dalla normativa di legge vigente.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto stesso e le norme stipulate in base ai criteri da esso previsti.
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

- Impegno a verbale -
Considerati gli sviluppi del processo di inclusione operati dalle parti a favore dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro non subordinato si ribadisce l'impegno a monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro per fornire ulteriori risposte alle esigenze dei citati lavoratori.

Integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle OO.SS. cui i datori di lavoro decidano liberamente di aderire, nel rispetto di quanto previsto dall'art.39 della Costituzione.
Le parti firmatarie si danno atto che verranno promosse azioni di sensibilizzazione nel rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

Stagionalità

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc.) come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie

adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.
A tal fine, le parti hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.
Per il raggiungimento di tali finalità, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:
- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;
- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;
- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.
Le parti concordano inoltre di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi.

PARTE PRIMA - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I - Relazioni sindacali a livello nazionale di settore

Art. 1 Contrattazione nazionale, esame su quadro socio economico e materie negoziali di settore

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le Confederazioni e le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto della evoluzione normativa e del quadro socio - economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, di ammodernamento e di innovazione tecnologica.

Il contratto collettivo nazionale riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici cosi come dettato dall'Art. 36 della Costituzione.

Alla contrattazione collettiva nazionale sono demandati tutti gli elementi quadro del rapporto di lavoro e del trattamento retributivo base dei lavoratori dipendenti, delle agibilità ed agevolazioni sindacali riconosciute alle Parti stipulanti, nonché le seguenti materie:
a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
b. finanziamento e partecipazione all'Ente Bilaterale;
c. costituzione e funzionamento delle Commissioni Paritetiche e per le Pari Opportunità.

Art. 2 Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello nazionale di settori e/o aree omogenee

Annualmente, di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'intera area e dei riflessi che potranno verificarsi sui settori, singolarmente o cumulativamente, cosi come richiamati nella premessa.

TITOLO II - Relazioni Sindacali a Livello Decentrato

Art. 3 Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita a livello regionale e/o territoriale e/o aziendale, sulle materie e sugli istituti demandati dal presente contratto collettivo e/o dalla legge.

2. Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, innovazione dei modelli organizzativi o dei processi, al fine di favorire sistemi partecipativi tesi all'incremento della qualità e produttività del lavoro, l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione, nonché. la gestione di crisi settoriali o di filiera.

3. Nel secondo livello le Parti definiranno con specifici accordi, in accordo con le esigenze delle strutture lavorative, i modelli partecipativi per la realizzazione e la partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

a) le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato di cui al titolo X del presente CCNL;

b) i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;

c) le modalità di orario dei lavoratori in formazione;

d) 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.

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

a) Ente Bilaterale Intersettoriale Regionale, con gli scopi e le modalità previste nella specifica sezione della Parte Seconda del presente c.c.n.l.;

b) Commissioni Paritetiche Territoriali Intersettoriali, per la gestione dei licenziamenti individuali o plurimi (Legge 604/66 e s.m.i., D.Lgs. 23/2015), delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Intersettoriale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;

c) Referenti regionali e/o territoriali di Settore e/o di Area omogenea e delle rispettive OO.SS. dei lavoratori quali soggetti delegati alla divulgazione e alla promozione/predisposizione di progetti formativi per la formazione continua. I nominativi di tali referenti dovranno essere comunicati al Fondo e all'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale e, ove costituito, all'Ente Bilaterale Intersettoriale Regionale:

d) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) cosi come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., in materia di salute e sicurezza.

Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente c.c.n.l. delega alla bilateralità di settore.

Agli sportelli saranno altresì affidate, in particolare e in via sperimentale, quelle di promozione e sostegno all'occupazione giovanile, anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione della Garanzia Giovani o di diversi strumenti atti a favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro,

6. Le condizioni per la costituzione degli sportelli ed il finanziamento delle attività sono definite dalle Parti firmatarie secondo quanto previsto da allegato al presente CCNL.

Art. 4 Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale e/o aziendale

Modalità di presentazione della piattaforma

Le piattaforme e/o proposte saranno inviate, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, alla specifica Commissione costituita dalle Parti firmatarie, in seno all'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, che esprimerà osservazioni entro trenta giorni dalla ricezione del testo.

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

1) La declinazione degli accordi a livello decentrato, territoriale o regionale, afferisce i seguenti istituti:

- flessibilità dei regimi di orario di lavoro, dei turni e dei riposi; multiperiodale;
- banca delle ore e picchi intensivi di lavoro;
- benessere organizzativo – welfare contrattuale e pari opportunità;
- lavoro agile o smart-working;
- policy retributive legate alla produttività e/o competitività;
- accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione;
- specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- indennità di funzione, reperibilità, disponibilità,
- tutela delle condizioni di lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità;
- individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- formazione continua e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 L. 300/70;

- Individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità territoriale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro stagionale, nelle more dell'emanazione del decreto interministeriale introdotto dal D.Lgs.81/2015;
- Diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

2) Rientrano nell'ambito della contrattazione Aziendale i seguenti istituti:

- specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'aziende;
- individuazione degli strumenti di gestione autonoma dell'organizzazione e delle forme di flessibilità ed innovazione nella gestione dei rapporti di lavoro, ivi compresi lavoro agile e co-working;
- modalità di corresponsione della retribuzione;
- orario di lavoro, flessibilità e multiperiodale, banca delle ore;
- turni, soste e recuperi;
- premi di produzione o di risultato, accordo sulla detassazione/decontribuzione degli elementi di efficientamento e produttività;
- indennità di funzione, reperibilità, disponibilità;
- godimento delle ferie e gestione dei residui, anche in modo collettivo;
- permessi, genitorialità e congedi parentali;
- congedi per formazione e studio;
- mensa/Indennità sostitutiva o buoni pasto per le aziende settore turismo;
- regolamentazione fasce ed indennità di disponibilità e/o reperibilità;
- trasferte e trasfertisti;;
- igiene ed ambiente di lavoro;
- obbligo di aggiornamento del RLS e dei lavoratori cui sono state affidati ruoli o compiti in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
- previdenza complementare;
- welfare aziendale e benessere organizzativo;
- determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- determinazione degli inadempimenti contrattuali rilevanti ai fini disciplinari ed applicazione dei provvedimenti secondo un principio di proporzionalità tra fatti commessi rilevanza degli stessi e sanzioni ai fini delle previsioni di cui all'art. 18 L.. 300/70;
- individuazione di profili, mestieri e mansioni che, per specificità aziendale o merceologica, siano riconducibili alla disciplina del lavoro stagionale;
- diversa articolazione delle percentuali di contingentamento dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione;
- adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o territoriale;
- Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal C.C.N.L. o da disposizioni legislative, mediante specifiche clausole di rinvio.

Le parti firmatarie concordano di rispettare la seguente procedura per la negoziazione di secondo livello, durante l'arco temporale di vigenza del presente CCNL:

- la richiesta di stipula della contrattazione potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;
- le Parti firmatarie non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo ovvero al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata alla Commissione Nazionale di Garanzia;

- Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia se non autorizzati dalla Commissione Nazionale di Garanzia;
- L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA o, in mancanza, dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL ed ha efficacia per tutti i dipendenti se entro i dieci giorni successivi alla sigla dell'accorso non venga presentata richiesta di referendum da almeno il 30% degli addetti;
- Deposito dei contratti di secondo livello presso la Direzione Territoriale del Lavoro, in virtù delle disposizioni dell'art. 3 Legge 402/96 e con le modalità telematiche previste dal M.L.P.S..

Le parti firmatarie concordano nel privilegiare percorsi di contrattazione collettiva aziendale che tengano conto delle specificità territoriali, settoriali ed organizzativo-aziendali, al fine di rendere maggiormente performanti e partecipative le relazioni sindacali applicate, anche attraverso l'inserimento di strumenti di flessibilità e di welfare aziendale.

Art. 5 Gestione dei licenziamenti individuali a livello decentrato

A. Tentativo di conciliazione

1. Per i licenziamenti individuali il tentativo di conciliazione di cui agli art. 410 e seguenti c.p.c. potrà essere esperito in sede protetta sindacale ovvero tramite le Commissioni di conciliazione istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti secondo i fori indicati nell'art. 413 c.p.c., con l'assistenza, scelta dal lavoratore licenziato o dal datore di lavoro richiedente, tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie del presente c.c.n.l..

2. Entro 15 (quindici) giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi laddove successiva, il lavoratore o il datore di lavoro può conferire mandato ad una Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, di espletare il tentativo di conciliazione. In tal caso l'Organizzazione Sindacale alla quale è stato conferito il mandato ne darà comunicazione ad almeno una contrapposta Organizzazione Sindacale ed alla Direzione Territoriale del Lavoro per l'attivazione del tentativo di conciliazione.

3. Per quanto riguarda la richiesta del tentativo di conciliazione e le fasi successive della procedura si applicano integralmente le disposizioni di cui all'art. 410 e seguenti c.p.c..

4. Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste alla successiva lettera B)

B) Collegio arbitrale

1. Le parti che hanno esperito il tentativo di conciliazione potranno, entro 20 (venti) giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni Sindacali decentrate per il deferimento della controversia al Collegio Arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo di conciliazione.

2. il Collegio Arbitrale dovrà essere costituito entro 15 giorni dal mandato ricevuto e lo stesso dovrà essere composto da due arbitri uno nominato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, uno nominato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale, il dipendente abbia conferito mandato e da un presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni.

3. In caso di mancato accordo tra le rispettive Organizzazioni, il presidente verrà sorteggiato da una rosa di nomi congiuntamente concordata.

4. Il presidente, non appena ricevuto ed accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 (quindici) giorni il Collegio Arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste di istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente.

5. Il pronunciamento del Collegio Arbitrale dovrà avvenire entro 60 (sessanta) giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle parti.

6. Ove i termini di cui al precedente comma 5 siano trascorsi inutilmente ciascuna delle parti può intimare al Collegio, con atto scritto, di depositare il lodo entro 30 (trenta) giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'Autorità Giudiziaria.

Art. 6 Composizione delle controversie a livello decentrato

Tentativo di Conciliazione

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010.

2 Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successive Legge n. 108/1990 e D..Lgs. 23/2015.

3. Le suddette controversie potranno essere devolute alla Commissione di Conciliazione Territoriale dell'Ente Bilaterale Territoriale. In assenza di Enti Bilaterali Regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale – EBAFOS. Resta salva la facoltà dell'ente bilaterale, qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.

4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativo interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

A) Costituzione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta come segue:

1. Per i datori di lavoro, da un rappresentante della Organizzazione Sindacale dei datori di lavoro, aderente ad una delle Confederazioni, firmatarie del presente CCNL, le quali comunicheranno ad ogni singola Direzione Territoriale del Lavoro il nominativo del loro rappresentante, quale delegato competente per territorio;

2. Per i lavoratori, da un rappresentante delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e competenti per territorio, a cui il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato;

3. L'Organizzazione Sindacale Territoriale alla quale è stato conferito mandato, provvederà a comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro, contestualmente alla richiesta di attivazione della Commissione Paritetica Provinciale di Conciliazione, il nominativo del proprio rappresentante;

4. La Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione svolge le sue funzioni presso la sede dell'Organizzazione Sindacale Territoriale dei datori di lavoro o, ove costituita, presso la sede dell'Ente Bilaterale Intersettoriale Regionale e/o dello sportello a cui all'art. 3, comma 4, in altro luogo stabilito dalle parti. La composizione dei rappresentanti e la Sede della Commissione sarà stabilita dalle parti a livello territoriale e sarà comunicata all'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale.

B) Procedura ed istruttoria

1. Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.
2. A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

3. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante,

il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

4. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione provvederà entro 20 (venti) giorni successivi alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 40 (quaranta) giorni dalla data di ricezione della richiesta di parte attrice.

5. La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e, laddove fosse necessario, anche con più riunioni.

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

7. Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli Articoli 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

1. All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

2. Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

3.. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, deve contenere:
a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fà riferimento la controversia conciliata;
b) il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti;
La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'Articolo 411 c.p.c.

4. Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

5. In caso di mancato accordo, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale:
a. le questioni della controversia;
b. le eventuali disposizioni rilevanti da applicarsi con riferimento sia al CCNL sia ad eventuali accordi di secondo livello.
c. le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
d. la proposta di definizione della controversia formulata dalla "Commissione" e i motivi del mancato accordo;
e. la sottoscrizione dei componenti della Commissione paritetica che hanno esperito il tentativo di conciliazione:
f. la sottoscrizione personale delle parti personalmente o dei loro rappresentanti.

6. 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.

7. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 7 Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'Articolo 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

2. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Art. 8 Collegio arbitrale

1. Ai sensi dell'Articolo 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:
a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

2. Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti, e pertanto non impugnabile, anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

3. Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'Articolo 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi Articolo 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'Articolo 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'Articolo 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il Giudice del Lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto

4.Ove il tentativo di concitazione di cui al precedente art. 6, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

2. A tal fine, è istituito a cura delle rispettive parti competenti per territorio, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste ai precedente commi. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

3. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione Sindacale cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 (trenta) giorni successivi alla conclusione del tentativo di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 (quindici) 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.

4. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni Sindacali dei datori di Lavoro, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale dei Lavoratori competente per territorio a cui il dipendente sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle rispettive predette Organizzazioni. Il Presidente del Collegio, nominato di comune accordo, dura in carica un anno ed è rinnovabile.

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

6. 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 superiore 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.

7. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 (quindici) giorni la data di convocazione del Collegio.

8. Il Collegio ha facoltà di procedere, nel rispetto del principio del contraddittorio, ad una fase istruttoria secondo le forme previste dal regolamento arbitrale.

9. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 (quarantacinque) giorni dalla data delle prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre, previa motivazione, una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 (quindici) giorni. Il lodo verrà deposito presso la sede del collegio arbitrale e sarà data tempestiva comunicazione alle parti interessate.

10. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio sarà Istituita presso la Sede stabilita dalle rispettive parti competenti per territorio e sarà comunicato all'Ente Bilaterale Nazionale

11. Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo.

Art. 9 Controversie collettive

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

TITOLO III - Attività sindacale

Art. 10 Rappresentanze sindacali - permessi per attività sindacale

1. A tutti gli effetti di quanto di seguito disposto, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;
b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'Articolo 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle aziende che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'azienda ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

3. Ai lavoratori del settore, per l'esercizio delle attività sindacali, sono concessi permessi retribuiti per un massimo di 8 (otto) ore prò - capite annue fatto salvo quanto previsto dalla legge 300/1970.
Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti stipulanti concordano che per 6 (sei) ore le modalità del loro utilizzo saranno definite nella contrattazione di secondo livello e le rimanenti 2 (due) ore saranno utilizzate per consentire la connessione con i siti delle parti sociali e/o con i siti delle strutture paritetiche/bilaterali, e/o per la consultazione del CCNL, con l'eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali.

Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ciascun anno e previa autorizzazione del datore di lavoro.

4. I Dirigenti Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a quattro giorni all'anno. I lavoratori che

intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a quattro mesi.

Art. 11 Rappresentanze sindacali aziendali - Rappresentanze sindacali unitarie

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
a) fino a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b)f ino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) fino a n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

2. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

4. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione dell'esercizio.

5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende.
Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

9. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

10. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

12. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ai fini della costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) fatta salva l'applicabilità della Legge n. 300 del 1970, nelle strutture lavorative del settore dove sussistano i requisiti dalla stessa legge previsti, le parti concordano che qualora venga avanzata richiesta di costituzione della rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) si farà riferimento allo specifico regolamento che sarà definito nel corso di vigenza del presente CCNL.

Art. 12 Assemblea

1.Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

2. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.
3. Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

4. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

5. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

6. Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

Art. 13 Referendum

1. Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

2. I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi di secondo livello, anche aziendali.

Art. 14 Trattenuta sindacale

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori addetti al settore intendono versare ai loro rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente CCNL.

Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata e per iscritto dalla quale risulti:

1. l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

2. l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento all'Organizzazione Sindacale prescelta;

A detta comunicazione dovrà essere allegata l'originale della delega rilasciata dal lavoratore all'Organizzazione Sindacale.

L'esazione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione alla Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e che, in diletto di tempestiva ricezione da parie del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazioni alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

PARTE SECONDA - Bilateralità e welfare

TITOLO IV - Strumenti Bilaterali Nazionali Intersettoriali

Le parti hanno concordato di istituire i sotto elencai strumenti bilaterali con gli scopi, i ruoli, la composizione, la sede di lavoro e le procedure di costituzione e di funzionamento così come definiti nei successivi articoli che ad essi fanno riferimento.

Sono strumenti bilaterali nazionali di settore, strumentali alla realizzazione delle finalità del presente CCNL e di quanto ad essi demandato alla legge:

A) la Commissione paritetica nazionale;

B)l'Osservatorio Nazionale;

C) il Gruppo di lavoro per le pari opportunità;

D) l'Ente Bilaterale Intersettoriale Nazionale (E.B.A.F.O.S..);

E) Cassa di assistenza sanitaria integrativa

In considerazione della rilevanza strategica degli interventi posti in essere negli anni a favore di tutti coloro che operano nelle strutture ed aziende, le parti firmatane concordano di avviare un processo di rafforzamento e razionalizzazione del sistema bilaterale intersettoriale, in attuazione dei principi di efficienza, semplificazione, sostenibilità, trasparenza e sussidiarietà..

Le strutture di Ebafos e la Cassa sanitaria integrativa, in particolare, opereranno sinergicamente nell'erogazione delle tutele ai propri aderenti.

Art. 15 Commissione Paritetica Nazionale

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

1. La Commissione Paritetica Nazionale, costituita presso l'Ente Blaterale Nazionale Intersettoriale, ha il compito di esaminare le controversie collettive relative alla autentica e corretta interpretazione ed integrale applicazione del presente CCNL, nonché il costante monitoraggio della corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L., ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

2. In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

3. La Commissione è composta da n. 2 rappresentanti per ogni OO.SS. firmataria del presente c.c.n.l.. I membri i saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate entro 30 (trenta) giorni dalla firma del presente accordo. Ciascuna rappresentanza potrà revocare e sostituire in qualsiasi momento il proprio membro nella Commissione dandone comunicazione alle altre parti. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale.

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

5. La convocazione della Commissione Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

6. L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo. La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

7. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

8. Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per l'esame e per la definizione della controversia, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

9. La decisione assunta dalla Commissione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate. Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

10. Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulati da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

11. La Commissione Paritetica Nazionale ha facoltà di delegare alla Commissione Regionale le problematiche inerenti la contrattazione decentrata territoriale.

Art. 16 Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

2. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:
a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Bilaterali Territoriali;
c) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'Ente Bilaterale Nazionale;
e) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

f) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di apprendistato o di inserimento/reinserimento.

3. L'Ente Bilaterale Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio, idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.

Art. 17 Gruppo di lavoro per le parti opportunità

1. Il Gruppo di lavoro per le pari opportunità, che opererà presso la sede dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità sul lavoro.

2. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità è composto di n. 2 membri per ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.. I membri saranno designati dalle rispettive parti sopra richiamate, entro 30 (trenta) giorni dalla firma del CCNL. Per ogni rappresentante potrà essere indicato un supplente e la comunicazione dei membri e dei membri supplenti designati dovrà essere trasmessa alla Presidenza dell'Ente Bilaterale Nazionale.

3. Il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità opererà secondo le procedure e le modalità previste da apposito regolamento operativo.

Art. 18 Contribuzione alla bilateralità di settore

Sono tenuti a contribuire al finanziamento degli enti bilaterali tutti i soggetti ricompresi nella sfera di applicazione prevista dal presente contratto collettivo.

Il finanziamento di tutte le attività che vengono esercitate dagli enti bilaterali intercategoriali verrà gestito a livello centralizzato da EBAFOS, per espresso accordo di tutte le parti stipulanti, con le seguenti misure e modalità:

EBA 1: contributo per EBAFOS Nazionale è stabilito nella misura mensile complessiva di 5,5 euro mensili per ogni singolo lavoratore, di cui 2,00 euro a carico dell'azienda e 3,50 euro mensili a carico del singolo dipendente. I predetti valori devono essere versati mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione Inps, con causale EBA1 (Ris. 11.06.2012 Agenzia Entrate);

EBA 2: Contributo Territoriale per la Sicurezza, riservato alle aziende che intendono fruire del servizio RLST, nelle seguenti misure a fasce:

- Aziende fino a 5 dipendenti: 100 euro annuali
- Aziende da 6 a 10 dipendenti: 120 euro annuali
- Aziende da 11 a 15 dipendenti: 140 euro annuali
- Aziende da 16 a 30 dipendenti: 200 euro annuali
- Aziende con oltre 30 dipendenti: 500 euro annuali

I predetti valori devono essere versati mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione Inps, con causale EBA2.

EBA 3: il contributo per la Cassa Sanitaria Integrativa è stabilito nella misura, di 18 euro mensili complessivi, di cui 16 a carico dell'azienda e 2 euro mensili a carico di ogni singolo lavoratore. I predetti valori devono essere versati mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione Inps, con causale EBA3.

EBA 4: il contributo per il Fondo Tutela Legale per i dipendenti cui vengono assegnate responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, è stabilito nella misura, di 3,00 euro mensili, a carico dell'azienda. Il predetto valore deve essere versato mensilmente dal datore di lavoro mediante modello F24, sezione Inps, con causale EBA4.

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera; in caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione.

Le medesime condizioni previste per i lavoratori dipendenti si applicano anche ai collaboratori coordinati e continuativi, ove compatibili.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate alla bilateralità è tenuto a corrispondere al lavoratore, con la medesima decorrenza di cui sopra, un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a Euro 35 (trentacinque), corrisposto per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto e nella

base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. L'importo non è riproporzionabile in caso di contratto di lavoro a tempo parziale.

Art. 19 Fondo Tutela Legale (FTL)

Le Parti intendono garantire una copertura delle spese legali ovvero del diritto alla difesa individuale, sia a livello civile che penale, per i lavoratori dipendenti ai quali vengono attribuiti incarichi o compiti di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, RSPP, ASPP, Responsabili ed addetti emergenze, primo soccorso ed antincendio, preposti.

Per tale finalità viene costituita una gestione autonoma e separata nell'ambito di EBAFOS Nazionale, che provvederà alla stipula di specifico percorso assicurativo con primaria compagnia.

Art. 20 Ente Bilaterale Nazionale intersettoriale (EBAFOS)

1. Le Parti firmatarie concordano che l''Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale, EBAFOS, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli compiti e funzioni finalizzali ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi, rivolto a tutti gli addetti ai settori, siano essi lavoratori dipendenti o professionisti. Nell'ottica della più ampia applicazione della bilateralità, ad EBAFOS è demandata la gestione centralizzata delle attività delle Parti stipulanti il C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle federazioni firmatarie dal presente C.C.N.L..

2. L'Ente Bilaterale Nazionale intersettoriale attua, promuove, concretizza e valorizza:

A. la divulgazione, con le modalità più opportune; delle relazioni sul quadro normativo e socio - economico dei vari settori ed aree professionali, sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui al Titolo I - artt. 1 e 2.

B. studi e ricerche sul quadro economico e produttivo dei settori e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulla consistenza/tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e ove richiesto dal Fondo Paritetico interprofessionale, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

C. specifiche convenzioni in materia di formazione continua, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, locali, europee e internazionali nonché con Università e con altri organismi orientati ai medesimi scopi, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

D. le procedure per attivare - coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua- la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi, curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee, nonché le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Libretto formativo del cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10/10/2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del settore attraverso la formazione;

E. specifiche iniziative per l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie cosi come richiamate al titolo V del CCNL e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le parti opportunità";

F. iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal Fondo Paritetico Interprofessionale o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori,

G. iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;

H. 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/obbiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL;

I. studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze o le possibili sinergie che le professioni del settore consentono) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al D.Lgs. n. 81 del 2008.

J. studi e ricerche, anche ai 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 della Unione Europea;

K. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività, anche riguardo alla specificità delle "Relazioni sindacali e di lavoro" dei settori e le relative esperienze bilaterali. Riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione telematica al CNEL ed al M.L.P.S., ai fini della registrazione;

L. le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;

M. attraverso apposite Commissioni di indirizzo, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali all'esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro intermittente od accessorio, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva;

N. su istanza anche di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali. Potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. Le risultanze del lavoro svolto e relazionato alle Parti firmatarie, confluiranno nelle procedure di integrazione del presente C.C.N.L.;

O. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'Articolo 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente si avvale di apposita Commissione Nazionale di Certificazione;

P. l'istituzione di camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808 ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;

Q. iniziative finalizzate al sostegno temporaneo, anche mediante lo strumento della bilateralità, in aggiunta a quanto corrisposto dal sistema pubblico, del reddito dei lavoratori coinvolti in processi che comportino la cessazione e/o la temporanea sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti e politiche attive per favorire il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro;

R. gli adempimenti che le parti a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale;

S. il sostegno per la gestione della bilateralità e l'assistenza contrattuale anche mediante la costituzione di una commissione paritetica per il coordinamento e il monitoraggio del mercato del lavoro. Il sostegno agli enti bilaterali territoriali e agli sportelli territoriali di cui all'art. 3;

T. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Nazionale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

U. L'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale ha, inoltre, Il compito di ricevere e supervisionare, anche a fini statistici

U1. gli accordi di secondo livello di settore;

U2. gli accordi forniti dalle singole strutture territoriali e/o dalle varie aree, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario, "Salute e Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";

U3. i dati forniti dalle organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività professionali e dei lavoratori;

U4. le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali: "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per Le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali;

U5. le altre funzioni affidategli dal contratto collettivo e dalla legge;

V. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale sono composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione di EBAFOS nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

3. L'Ente Bilaterale Nazionale potrà, al suo interno, articolarsi in dipartimenti riferibili ai settori ed aree di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL.

4.. L'Ente Bilaterale Nazionale è disciplinato dallo Statuto e dal Regolamento.

Art. 21 Enti Bilaterali territoriali

EBAFOS Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro e a tal fine promuove:

a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

e) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

EBAFOS Territoriale svolge tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'EBAFOS Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite all'uopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione in caso di ridotta presenza a livello locale.

Art. 22 Cassa sanitaria integrativa

1. La Cassa Sanitaria Integrativa ha il compito di gestire i trattamenti assistenziali sanitari Integrativi delle prestazioni sanitarie pubbliche obbligatorie, nonché di gestire quanto ad essa demandato e previsto dal suo Statuto e dal suo Regolamento

2. Sono soggetti beneficiari delle prestazioni previste dal Fondo tutti gli addetti con le diverse forme di impiego previste nel presente CCNL.

3. Le quote a carico dei datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari al Fondo sono quelle indicate dal precedente art. 18, a cui devono essere aggiunte 30 (trenta) Euro "Una Tantum" quale quota di prima iscrizione per ogni soggetto beneficiario. Dette somme rientrano tra quelle previste dall'art. 12 della Legge 153/1969 riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri Istituti contrattuali indiretti o differiti.

6. Il versamento delle quote è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

7. Per ogni soggetto beneficiario, il diritto alle prestazioni previste dalla Cassa sorgerà dalla data di assunzione o dalla successiva data di avvenuta iscrizione alla Cassa stessa.

8. L'iscrizione e il versamento della quota "Una Tantum" di 30 (trenta) euro e del contributo mensile di cui al precedente punto 3) dovranno essere effettuati secondo le modalità indicate da Ebafos.

Art. 23 Previdenza complementare

Le parti, consapevoli dell'importanza di attuare strategie di implementazione della pensione pubblica, confermano l'impegno di ricercare ed individuare un Fondo pensione complementare di riferimento, tramite il quale consentire ai lavoratori la gestione del secondo pilastro previdenziale, avendo anche constatato che l'occupazione dei settore è costituita prevalentemente da giovani e che quindi necessita valorizzare la Previdenza Complementare.

TITOLO V – Tutele contrattuali

Art. 24 Tutela della dignità della persona sul lavoro

Le Parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore. Le aziende devono impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti.

Le parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto di ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla normativa di legge vigente in materia, le parti si impegnano ad elaborare un "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona", quale strumento contrattuale utile sia dal punto di vista sociale che da quello della gestione di eventi indubbiamente caratterizzati da aspetti di grande Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di n clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Art. 25 Tutela della integrità psicofisica dei lavoratori

Su tale materia, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nei settori, le parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori sulla base di quanto previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle buone prassi e da codici di comportamento.

A tale fine è prevista l'attivazione di sportelli informativi sui diritti e sulle tutele dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e la possibilità di stipulare convenzioni con organizzazioni no profit o strutture sanitaria pubbliche e/o private per garantire una serie di servizi previdenziali e sociali gratuiti per i malati oncologici e le famiglie assistite.

Art. 26 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro è tenuto ad attivare tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, in ottemperanza del dettata del D.lgs. n. 8l/2008 e s.m.i., anche in considerazione del D.M. 12/12//2000 cosi come

modificato dal D.M. 3.12.2012 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:
a) strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
b) caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
c) modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
d) livello di informazione/formazione dei lavoratori;
e) stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale, in funzione delle specificità per settore, filiera o area professionale omogenea.

Le Parti stipulanti il presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle imprese, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, il datore di lavoro fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi osservando tutte le precauzioni igieniche che il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione dei mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare ai lavoratori è prescritto di:
a. osservare le disposizioni e le istruzioni Impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
b. utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi dì sicurezza;
c. utilizzare in modo appropriato ì dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
d. segnalare immediatamente al datore dì lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
e. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvrro che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;
f. sottoporsi ad eventuali controlli sanitari previsti nei loro confronti;
g. contribuire, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro.

TITOLO VI – Formazione e RLS

Art. 27 Informazione e formazione continua

Obiettivi della formazione
Le parti hanno convenuto sulla necessità di realizzare una politica attiva della formazione, finalizzata al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. aggiornare e migliorare il livello professionale degli addetti occupati nel settore e più in generale attivare un processo di valorizzazione dalle risorse umane;
2. adeguare l'offerta di prestazione lavorativa alle richieste delle aziende e delle società di servizi operanti nel settore;
3. migliorare il livello di servizio e di qualità offerto dalle aziende e strutture di servizi, al fine di ottimizzare la produttività ed elevare il livello di competitività;
4. rispondere, anche attraverso la definizione di crediti formativi, alle istanze di cambiamento dei profili, delle competenze e delle conoscenze professionali derivanti sia da processi di innovazione, anche tecnologica, che da quanto legislativamente potrà essere innovato in tema di profili professionali, in particolare quelli attinenti all'area socio/sanitaria;

5. rispondere all'esigenza di formazione sui principi generali e sulle problematiche delle attività professionali nonché sul loro ruolo nell'ambito dell'economia e della società italiana ed europea,
6. promuovere esperienze di alternanza scuola/università/lavoro nelle realtà aziendali, per avvicinare i giovani ai vari settori, incoraggiare la propensione all'attività e formare adeguatamente i futuri dipendenti e collaboratori.
7. incoraggiare tra gli addetti occupati nel settore il conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore se non posseduta, anche tramite convenzioni con istituti scolastici;
8. rispondere all'esigenza di formazione, tramite la predisposizione di specifici progetti con eventuali fondi dedicati, per i lavoratori occupati nel settore con contratti di inserimento/reinserimento e, ove consentita dalla legislazione e/o da norme contrattuali anche tramite la predisposizione di specifici progetti a favore di occupati e di addetti al settore con rapporto di apprendistato, collaborazione coordinata e continuativa;- collaborazione a progetto;- partila IVA in monocommittenza:- formazione/lavoro quali: stage e praticantato;.
9. Aggiornare la formazione riguardante il mondo del lavoro e le sue regolamentazioni, nonché la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:
10. incrementare i livelli occupazionali, superando altresì le maggiori difficoltà di accesso al lavoro presenti nelle aree del Mezzogiorno e per alcune fasce sociali più deboli;
11. conoscere almeno una lingua dell'Unione Europea in aggiunta alla lingua madre.

Formazione continua

Le parti hanno convenuto:
1) che alcuni degli interventi di formazione continua, in particolare quelli più frequentemente richiesti dai datori di lavoro e dai lavoratori dell'Area Tecnica e dell'Area Sanitaria saranno relativi alla tematica: "Ambiente e Sicurezza";
2) di fornire le linee guida operative affinché l'Ente Bilaterale Intersettoriali EBAFOS possa svolgere la propria azione in un quadro complessivo condiviso dalle parti sociali, in armonia con quanto previsto dal presente CCNL;
3) che agli Enti Blaterali Regionali, all'atto della loro costituzione ed effettiva messa a regime, potranno essere assegnate le attività e le analisi dei fabbisogni formativi e quelle di monitoraggio e di verifica qualitativa dei risultati formativi

Informazione e formazione dei lavoratori

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio della utilizzazione, qualora si tratti di:
a. somministrazione di lavoro;
b. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
c. dell'introduzione dì nuove attrezzature d i lavoro, nuove tecnologie, etc.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, anche rispetto alle sue competenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, Organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Per la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione si rimanda all'Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano del 21 dicembre 2011.

Il datore di lavoro è altresì tenuto ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici di cui al D. lgs. n. 81/2008 successivi.

Alla formazione di base del lavoratore provvede, durante l'orario di lavoro, l'azienda mediante programmi di 4 ore annue per i singoli lavoratori, attraverso moduli tenuti da formatori esperti (D. Lgs n.81/2008 e ss.mm. e Accordo 21.12.2011). Ad essa andrà affiancata una formazione specifica di misura diversificata rispetto alla casse di rischio.

Un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico deve essere previsto per quei lavoratori incaricati di attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione della emergenza.

I lavoratori debbono frequentare i percorsi formativi di aggiornamento, ogni 5 anni dall'effettuazione dell'ultimo corso formativo, della durata minima di 6 ore con argomenti che non riproducano contenuti già proposti nei corsi base ma abbiano attinenza con:
a. approfondimenti giuridico-normativi;

b. aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;
c. aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza nell'impresa;
d. fonti di rischio e relative misure di prevenzione.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con l'EBAFOS, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori per permettere loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cu i all'art. 2 comma l lett. l) del D.lgs. n. 276/2003 e ss.mm. e costituiscono crediti permanenti.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

I contenuti specifici della formazione rispetto ad attività e mansioni nonché una diversa durata dei corsi, fermo restando le durate minime suddette, sono demandate alla contrattazione aziendale che potrà prevedere una modulazione diversa anche dell'aggiornamento periodico in relazione all'evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Per quanto non espressamente disciplinato si richiama il D.lgs.n.81/2008 e s.m.i. nonchè i collegati atti legislativi ed amministrativi.

Art. 28 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

L'elezione e/o designazione del RLS costituisce un iniziativa delle OO.SS firmatarie.

Nelle aziende o unità produttive con oltre 15 dipendenti, il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

In assenza di RSA, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. In assenza di elezione, le funzioni dovranno essere svolte dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

L'elezione del RLS si svolge a suffragio universale diretto e a scrutino segreto. Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione i lavoratori nominano tra loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni.

Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto sia a tempo indeterminato che determinato che prestano la propria attività nelle unità lavorative, purché la durata del contratto di lavoro consenta lo svolgimento del mandato.

La durata dell'incarico è di 3 anni. Il verbale di elezione è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Attribuzioni del RLS
Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- E' consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda e consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

- Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di noma, sentito;
- Partecipa alla riunione periodica;
- Fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi
Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:
8 ore annue nelle aziende fino a 15 dipendenti;
20 ore annue nelle aziende da 16 a 50 dipendenti.
Per l'espletamento degli adempimenti sopra previsti, l'attività svolta in merito è considerata tempo di lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati contenuti, in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Formazione del RLS
Il RSL ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
I contenuti specifici della formazione del RSL sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

La formazione dei RSL, i cui oneri sono a carico dell'azienda datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RSL può provvedere l'azienda di concerto con la RSA.

Ai RLS sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito. La formazione dei RLS deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.

Dimissione del RLS
In caso di dimissione del RSL, subentra nella carica colui che ha ottenuto il maggior numero di voti.
Il RLS dimissionario esercita le proprie funzioni fino a anuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.
I permessi retribuiti spettano al subentrante, in ragione di pro-rata annuo.

PARTE TERZA – AREA INTERSETTORIALE

TITOLO VII – Settore Servizi alle imprese

Art. 29 Campo di applicazione

1. Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

1. agenzie di operazioni doganali;
2. agenzie brokeraggio;
3. agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
4. agenzie di informazioni commerciali;
5. agenzie di intermediazione;
6. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
7. agenzie di ricerca e selezione del personale;
8. agenzie di scommesse;
9. agenzie di servizi matrimoniali;
10. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
11. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
12. agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
13. agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
14. agenzie investigative;
15. agenzie pubblicitarie;
16. altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
17. altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da onlus e cooperative.
18. attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
19. attività di garanzia collettiva fidi;
20. autorimesse e auto riparatori non artigianali;
21. autoscuole;
22. aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
23. aziende di pubblicità;
24. aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
25. buying office;
26. concessionarie di pubblicità;
27. consulenza, direzione e organizzazione aziendale;
28. controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
29. imprese di leasing;
30. intermediazione merceologica;
31. promozione vendite;
32. recupero crediti e factoring;
33. recupero e risanamento ambiente;
34. ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
35. servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
36. servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
37. servizi di gestione e amministrazione del personale;
38. servizi di gestione fiscale, tributaria ed elaborazione dati;
39. servizi di informatica, telematica, robotica;
40. servizi di progettazione industriale, engineering;
41. servizi di revisione contabile, auditing;
42. servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
43. servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
44. servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, ivi compreso il lavoro in somministrazione;
45. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura;
46. servizi di traduzioni e interpretariato;
47. servizi fiduciari;
48. società di carte di credito;
49. società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
50. società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
51. uffici cambi extra bancari;
52. uffici residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;

53. vendita di multiproprietà;

2. Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1. agenti di commercio preposti da Case commerciali e/o da Società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori.
2. agenti e rappresentanti di commercio;
3. commercio di autoveicoli, motoveicoli, natanti, imbarcazioni e velivoli di qualsiasi tipologia, alimentazione e cilindrata, anche usati, ivi comprese annesse officine di assistenza, noleggio di veicoli e soccorso stradale;
4. commissionari;
5. compagnie di importazione, di esportazione e case per il commercio internazionale, compreso le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;
6. fornitori di enti pubblici e privati, compresi i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio, altro;
7. imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo;
8. mediatori pubblici e privati;
9. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili, esclusi quelli costituiti da industriali all'interno e al servizio delle proprie aziende;

3. Commercio e Distribuzione

3.1 Alimentazione:

a) Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari;
b) Commercio a posto fisso e itinerante per i mercati rionali e comunali;
c) Commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigiana);
d) Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
e) Commercio all'ingrosso di generi alimentari;
f) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
g) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
h) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;
i) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
j) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
k) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;
l) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
m) Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
n) Commercio all'ingrosso, al dettaglio e in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
o) Importatori e torrefattori di caffè;
p) Rivendite di pollame e selvaggina;
q) Salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
r) Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;

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

3.2 Fiori, piante e affini:

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

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

3.3 Merci d'uso e affini

a) abiti usati, abiti a noleggio, abiti in scambio;

b) apparecchi scientifici, articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);
c) armi e munizioni;
d) articoli casalinghi, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, cornici, chincaglierie, specchi e cristalli;
e) articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
f) articoli per regalo, giocattoli e oggettistica di ogni tipologia, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri, oggetti e prodotti tipici e/o per turisti, prodotti artistici e dell'artigianato, case di vendita all'asta, articoli per fumatori;
g) articoli sportivi;
h) autoveicoli, concessionari e commissionari di vendita, importatori ivi compreso il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e riparazioni, cicli e motocicli, ivi compreso l'esercizio del posteggio o noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e riparazioni, parti di ricambio e accessori per auto motocicli pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso petrolio agricolo);
i) aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
j) Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
k) aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico - farmaceutici;
l) calzature, accessori per calzature;
m) camicerie e affini, busterie, cappellerie, modisterie;
n) cartolai, grossisti di cartoleria e cancelleria o dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria, da disegno, commercianti di carta da macero;
o) commercianti in lane e materassi, tappeti, arazzi, tende;
p) commercianti sarti/e, mode e novità, forniture per sarti di qualsiasi tipologia;
q) commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto C).
r) elettrodomestici, apparecchi TV, radiofonici, computer e accessori, telefonia fissa e mobile in qualsiasi forma commercializzata anche in rete franchising e impianti di sicurezza;
s) ferramenta e coltelli, rivettature e acciaio, metalli non ferrosi, rottami, macchine in genere, articoli di ferro e metalli;
t) francobolli per collezione;
u) gestori di impianti di distribuzione carburante, aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione, carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
v) gestori di impianti di distribuzione carburante;
w) imprese di riscaldamento;
x) lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
y) lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
z) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi grès e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti, isolante, materiali da pavimentazione, da rivestimento e impermeabilizzante (mattonelle, marmette, maioliche, piastrelle di cemento e di grès); altri materiali da costruzione;
aa) legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, etc.;
bb) librai, incluse le rivendite di libri usati o di scambio e le librerie delle case editrici, distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
cc) macchine per cucire;
dd) magazzini a prezzo unico;
ee) materiale chirurgico e sanitario;
ff) mobili e macchine per ufficio;
gg) negozi, grandi magazzini, ogni tipologia di attività svolta in un settore merceologico collegato e diretta all'espletamento di attività commerciali, in relazione agli spazi occupati, svolte anche a seguito di modifiche derivate dalla revisione delle autorizzazioni necessarie;
hh) oreficerie e gioiellerie, metalli e pietre preziose naturali o sintetici, perle, argenterie, articoli di orologeria, bigiotteria e accessori;
ii) ottica e fotografia;
jj) pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli, pelli crude, ovine e caprine nazionali, pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria, pelli conciate (suole, tomaie, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria varia, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
kk) pelliccerie, pelletterie, guanti, calze, trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;
ll) pesi e misure, pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche;
mm) prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
nn) prodotti per l'agricoltura quali fertilizzanti, insetticidi, anticrittogamici, materiale enologico, sementi da prato, da giardino, da orto, da cereali, mangimi e pannelli, piante non ornamentali, macchine e attrezzi agricoli ovvero ogni altro prodotto di uso agricolo;
oo) profumerie, bigiotterie e affini;
pp) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
qq) rivendite e magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;

rr) rivenditori di edizioni musicali;
ss) strumenti musicali;
tt) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
uu) tessuti di ogni tipologia, maglierie, mercerie, filati, merletti, trine, confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere;
vv) vaccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi;
ww) valigerie, borse e articoli da viaggio, ombrelli, rivetta ture, corderie e affini;

Art. 30 Classificazione settore servizi alle imprese

Premessa

In coerenza con il modello di Struttura Contrattuale definito dal presente CCNL le parti hanno convenuto sull'opportunità di definire l'istituto della Classificazione del personale ritenuto strumento idoneo e funzionale per una gestione più flessibile ed efficiente dell'organizzazione interna.

Le parti prendono atto che i processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa da un lato, l'evoluzione delle dinamiche formative e professionali dall'altro hanno comportato la presenza nel comparto di sempre nuovi e più articolati profili professionali, per i quali si rende necessario provvedere ad una revisione della precedente classificazione, in favore di una normativa che meglio rappresenti il quadro contrattuale e formativo del lavoro nei vari settori di applicazione del presente contratto collettivo.

Le parti riconoscono che il settore dei servizi alle imprese è un segmento molto importante per il mercato del lavoro nazionale e costituisce lo sbocco professionale privilegiato per sempre più numerosi corsi di laurea breve cui non corrisponde un'adeguata domanda di lavoro.

Consapevoli infine, della necessità di una sempre maggiore collaborazione tra il management ed il personale dipendente e dell'importanza delle risorse umane per una migliore e più efficiente funzionalità delle strutture aziendali, le parti si impegnano ad investire nella formazione e nella crescita professionale dei lavoratori, dichiarando il loro impegno a predisporre specifici progetti di formazione."

QUADRI
1) In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono alla categoria 'quadri' i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.
2) Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 180,00 lordi per 12 mensilità, secondo le norme contenute nell'allegato A.
3) L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

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

Profili esemplificativi:
a) Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
b) Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o negozio;
c) Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
d) Analista sistemista;
e) Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
f) Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
g) Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
h) Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
i) Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
j) Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
k) Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
l) Copywriter nelle agenzie di pubblicità;

m) Art director nelle agenzie di pubblicità:
n) Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
o) Account executive nelle agenzie di pubblicità;
p) Media planner nelle agenzie di pubblicità;
q) Pubblic relation executive nelle agenzie di pubblicità;
r) Research executive nelle agenzie di pubblicità;
s) Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
t) Product manager;
u) Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
v) Esperto di sviluppo organizzativo;
w) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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

Profili esemplificativi:
a) Cassiere principale che sovrintenda più casse;
b) Propagandista scientifico;
c) Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
d) Capo di reperto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
e) Segretario di direzione con mansioni di concetto;
f) Consegnatario responsabile di magazzino;
g) Estimatore nelle aziende di arte e antichità;
h) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
i) Capitano di rimorchiatore;
j) Chimico di laboratorio;
k) Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
l) Corrispondente di concetto con conoscenza di lingue estere;
m) Interprete o traduttore;
n) Collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
o) Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
p) 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;
q) Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
r) Programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
s) Art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
t) Organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
u) Visualizer nelle agenzie di pubblicità;
v) Assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
w) Assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
x) Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
y) Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
z) Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
aa) Supervisore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
bb) Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato;
cc) Assistente del productor manager;
dd) Internal auditor;
ee) EDP auditor;
ff) Specialista di controllo di qualità;
gg) Revisore contabile;
hh) Contabile con mansioni di concetto;
ii) Ispettore;
jj) Analista di procedure organizzative;
kk) 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;
ll) Programmatore analista;
mm) Programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la

sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
nn) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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

Profili esemplificativi:
a) Disegnatore tecnico;
b) Figurinista;
c) Vetrinista;
d) Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
e) Commesso stimatore di gioielleria;
f) 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;
g) Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare, nell'ambito delle proprie mansioni, l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico, anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
h) Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
i) Operaio specializzato provetto;
j) Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: è il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano le delibera funzionale;
k) Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV, tecnico proiezione;
l) Addetto all'accettazione clienti nelle agenzie di raccolta pubblicitaria;
m) Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
n) Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
o) Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
p) Contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
q) Addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
r) Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
s) Steno-dattilografo in lingue estere;
t) Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'Articolo 140 del R.D. n. 1265/1934, ottico patentato a norma degli Articolo 30,31, 32 del R.D. n. 1334/1928;
u) 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;
v) Tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore è il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la

riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
w) 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, sfasatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
x) Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizione di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
y) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

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

QUARTO LIVELLO
Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche.

Nelle 'operazioni ausiliarie alla vendita' devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Profili esemplificativi:
a) Contabile d'ordine;
b) Cassiere comune;
c) Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
d) Astatore;
e) Operatore meccanografico;
f) Addetto alla vendita al pubblico, commesso/a;
g) Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
h) Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci);
i) Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
j) Banconista di spacci di carne e salumi;
k) Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
l) Allestitore esecutivo di vetrine e display;
m) Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
n) Addetto a mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
o) Stenodattilografo;
p) Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
q) Indossatrice;
r) Estetista, anche con funzioni di vendita;
s) Pittore o disegnatore esecutivo;
t) Addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
u) Operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
v) Addetto alle variazioni dei servizi diffusionali nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

w) Operaio specializzato;
x) Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro acciai, metalli non ferrosi e rottami:
y) Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione nei sistemi informatici;
z) Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
aa) Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
bb) Addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
cc) 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;
dd) Autotrenista conducente di automezzi pesanti;
ee) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

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

QUINTO LIVELLO
Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:
a) Aiuto-commesso o aiuto banconista;
b) Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari), addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio);
c) 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;
d) Addetto al centralino telefonico;
e) Conducente di autovetture;
f) Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
g) Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
h) Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
i) Addetto al controllo e alla verifica delle merci;
j) Fatturista;
k) Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
l) Addetto al controllo delle vendite;
m) Addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
n) Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;

o) Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
p) Preparatore di commissioni;
q) Dattilografo;
r) Archivista, protocollista;
s) Schedarista;
t) Codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
u) Operatore di macchine verificatrici;
v) Operaio qualificato;
w) Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
x) Pratico di laboratorio chimico;
y) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EBAFOS.

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

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

Profili esemplificativi:
a) Usciere;
b) Custode;
c) Portiere;
d) Ascensorista;
e) Guardiano di deposito;
f) Fattorino;
g) Portapacchi con o senza facoltà di esazione;
h) Imballatore;
i) Impacchettatore;
j) Conducente di motofurgone;
k) Conducente di motobarca;
l) Avvolgitore;
m) Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
n) Addetto al carico e scarico;
o) Pompista comune senza responsabilità di cassa, lavatore, asciugatore;
p) Operaio comune;
q) Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
r) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b).

Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40

ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EBAFOS.
La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.
Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

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

Profili esemplificativi:
a) Garzone;
b) Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
c) Altre professioni equivalenti.

Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche con un assegno ad personam riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

TITOLO VIII – Settore Turismo e Pubblici esercizi

Art. 31 Campo di applicazione

1) Bar
2) Caffè;
3) Gelaterie;
4) Snack Bar;
5) Bottiglierie e fiaschetterie;
6) Ristoranti;
7) Trattorie;
8) Osterie;
9) Pizzerie;
10) Tavole Calde;
11) Self-Service;
12) Fast-Foods;
13) Rosticcerie;
14) Paninoteche;
15) Friggitorie;
16) Locali notturni;
17) Sale da Ballo;
18) Sale da Gioco;
19) Posti di ristoro;
20) Spacci aziendali;
21) Aziende di ristorazione collettiva;
22) Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta: campeggi, villaggi, stabilimenti balneari;
23) Imprese viaggi e turismo;
24) Alberghi diurni;
25) Aziende alberghiere;
26) Alberghi;
27) Motel;
28) Pensioni;
29) Locande;
30) Fittacamere;
31) Ostelli;
32) Residence;
33) Colonie climatiche;
34) Pubblici esercizi di qualunque natura.

Art. 32 Classificazione settore turismo e pubblici esercizi

QUADRI

Appartengono a questo livello della categoria Quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'Azienda e svolgono, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda-

Profilo funzionale:
a) Direttore

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale, anche presso le singole unità aziendali, o comunque di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

Profili esemplificativi:
a) Vice Direttore;
b) Responsabile area;
c) Capo del personale;
d) Economo responsabile del settore acquisti, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
e) Responsabile punto vendita (esercizi minori), intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;
f) Capo zona manutenzione;
g) Superintendente catering;
h) Capo servizio catering;
i) Ispettore amministrativo catena d'esercizi;
j) Assistente Senior di direzione (intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali - ristorante, market, snack bar, servizi, ecc. - di un pubblico esercizio);
k) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:
a) Direttore Servizio mensa o Capo impianto mensa;
b) Capo laboratorio gelateria (ex Capo gelatiere);
c) Capo laboratorio pasticceria (intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti);
d) Responsabile di amministrazione (ex Segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
e) Primo maitre o capo servizio sala, ispettore mensa;
f) Responsabile impianti tecnici;
g) Capo cuoco P.E. e ristorazione collettiva;
h) Capo contabile;
i) Operatore o procuratore doganale catering;
j) Capo ufficio catering;
k) Supervisore catering;
l) Primo barman P.E.;
m) Capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;
n) Capo banconiere di pasticceria (intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovraintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori);
o) Magazziniere consegnatario o economo (intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;
p) Cassiere centrale catering;
q) Capo C.E.D.;

r) Capo Ricevimento;
s) Primo Portiere;
t) Prima Governante;
u) Coordinatore del centro prenotazioni;
v) Capo servizio Personale;
w) Capo Cassiere Centrale (intendendosi per tale quel lavoratore che, in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente);
x) Assistente di Direzione (intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio);
y) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica, i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

Profili esemplificativi:
a) Controllo amministrativo;
b) Barman unico;
c) Sotto capo cuoco;
d) Cuoco unico;
e) Primo pasticcere;
f) Capo operaio;
g) Capo mensa surgelati e/o precotti;
h) Capo reparto catering;
i) Assistente o Vice o aiuto supervisore catering;
j) Operaio specializzato provetto (intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse);
k) Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maitre in subordine ad un capo-servizio e quelli che, in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore);
l) Dietologo;
m) Sommelier (intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri);
n) Analista e Programmatore C.E.D.;
o) Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi): intendendosi per tale colui che, in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;
p) Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
q) Corrispondente in lingue estere;
r) Portiere unico;
s) Portiere di notte;
t) Infermiere diplomato professionale;
u) Coordinatore reparto cure sanitario;
v) Governante Unica;
w) Capo Centralinista;
x) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 3° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C Tabella g).

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

QUARTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

a) Segretario (intendendosi per tale quel lavoratore che, sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza);
b) Cuoco capo partita;
c) Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che, indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite, assicura il servizio di cucina;
d) Gastronomo;
e) Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;
f) Barman;
g) Chef de rang di ristorante;
h) Secondo pasticcere;
i) Capo gruppo mensa;
j) Gelatiere;
k) Pizzaiolo;
l) Stenodattilografa con funzioni di segretaria;
m) Altri impiegati d'ordine;
n) Centralinista in lingue estere (intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe);
o) Conducenti di automezzi pesanti (intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi);
p) Operaio specializzato (intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature);
q) Operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande (intendendosi per tale il lavoratore che, in base ad indicazioni per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande);
r) Operatore C.E.D. - Consollista;
s) Addetto macchine elettrocontabile;
t) Guardarobiera unica consegnataria;
u) Secondo Portiere;
v) Seconda Governante;
w) Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;
x) Capo garage;
y) Capo giardiniere;
z) Addetto fangoterapia;
aa) Massoterapista;
bb) Infermiere;
cc) Estetista;
dd) Istruttore di nuoto con brevetto;
ee) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C, Tabella g).

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

QUINTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

a) Tablottista e marchiere;
b) Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
c) Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
d) Telescriventista;
e) Magazziniere comune;
f) Centralinista;
g) Cellista surgelati o precotti;
h) Terzo pasticcere;
i) Dattilografo;
j) Altri impiegati d'ordine;
k) Dispensiere;
l) Cantiniere;
m) Banconiere di gelateria e/o pasticceria: intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;
n) Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;
o) Operaio qualificato: intendendosi per tale il lavoratore che, sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;
p) Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
q) Sfoglina: intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;
r) Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;
s) Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;
t) Controllo merci;
u) Cameriere bar, tavola calda, self-service;
v) Demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;
w) Barista;
x) Guardarobiera non consegnataria;
y) Allestitore catering;
z) Autista di pista catering;
aa) Secondo cuoco mensa aziendale: intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;
bb) Operatore pizza (intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature);
cc) Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;
dd) Guardia giurata;
ee) Conducente di automezzi leggeri: intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;
ff) Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.): intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;
gg) Conduttore con lingue;
hh) Giardiniere;

ii) Lavandaio unico;
jj) Capo Stiratrice, cucitrice, rammendatrice unica;
kk) Facchino di notte anche con compiti di controllo e movimento clienti;
ll) Cameriere di Ristorante;
mm) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C Tabella g).

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

SESTO LIVELLO SUPER

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

Profili esemplificativi:
a) Commis di cucina, sala, piani e bar, diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;
b) Addetto servizi mensa: intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;
c) Addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;
d) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello super, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C Tabella g).
Nell'ottica di favorire l'integrazione professionale dei lavoratori neo assunti con le modalità di cui sopra il datore di lavoro, si impegna a fornire loro una specifica formazione, all'interno dell'orario di lavoro, della durata minima di 40 ore nel biennio secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato entro 30 giorni dalla data dell'assunzione; entro tale termine la copia del piano formativo dovrà essere inviata a mezzo PEC anche all'Ente Bilaterale EBAFOS.
La retribuzione d'ingresso non è sovrapponibile ad altri istituti contrattuali che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione, fatta eccezione per il rapporto di lavoro part-time.
Il ricorso alla facoltà di cui sopra deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione.

SESTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:
a) Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;

b) Secondo banconiere pasticceria (intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco);
c) Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.);
d) Commis di bar ex aiuto barista (intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche);
e) Stiratrice rammendatrice e cucitrice;
f) Lavandaia;
g) Guardiano notturno;
h) Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;
i) Caffettiere non barista;
j) Caricatore catering;
k) Aiutante pista catering;
l) Preparatore catering;
m) Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;
n) Addetto portineria;
o) Garagista;
p) Facchino;
q) Cameriera sala e piani;
r) Addetto mensa personale;
s) Vetturiere;
t) Aiuto reparto cure sanitarie;
u) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato C Tabella g).

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

SETTIMO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:
a) Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
b) Lavatore catering;
c) Conducente di motocicli;
d) Guardarobiera clienti (vestiarista);
e) Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;
f) Commissioniere;
g) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche con un assegno ad personam riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

Dichiarazione congiunta
Le parti condividendo l'esigenza di adeguare la regolamentazione dei profili professionali di cui ai precedenti articoli 29 e 31, all'evoluzione del mondo del lavoro e delle mansioni nei settori regolamentati dal presente contratto collettivo, prevedono che, in caso di nuove mansioni, non identificabili chiaramente nei profili sopra individuati, le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti, le imprese o i soggetti di cui alla L.. 12/79, possano

proporre, alla commissione di cui all'articolo 15, apposita istanza di definizione del nuovo profilo professionale secondo una procedura definita e appositamente regolamentata dalla predetta commissione.

PARTE QUARTA - Disciplina dei rapporti di lavoro

TITOLO IX – Assunzione e durata del periodo di prova

Art. 33 Assunzione

1.Prima della sua assunzione il lavoratore dovrà presentare la seguente documentazione completa:

a. Dati personali completi, corredati di copia del documento di identità in corso di validità e della tessera sanitaria;
b. Certificato di residenza e/o domicilio;
c. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
d. Curriculum Vitae ed esperienze lavorative e/o formative;
e. Altra documentazione che l'azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente, oltre il riferimento specifico all'applicazione del presente contratto, le seguenti indicazioni:

a) l'identità delle parti;
b) il luogo di lavoro o in mancanza di un luogo fisso o predeterminato, l'indicazione che l'occupazione avviene in luoghi diversi; la sede o il domicilio del datore di lavoro;
c) la data di inizio del rapporto;
d) la durata del rapporto con la precisazione se e a tempo determinato o indeterminato;
e) la durata del periodo di prova:
f) l'inquadramento, il livello e la qualifica, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
g) l'importo iniziale della retribuitone e i relativi elementi costitutivi; il periodo di pagamento;
h) la durata delle ferie retribuite o la modalità di determinazione e di fruizione delle ferie,
l) l orario di lavoro;
j) I termini di preavviso in caso di recesso;
k) informativa per la bilateralità, indicando anche il sito dell'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale (EBAFOS) e degli altri strumenti concertati nel presente contratto collettivo.
L'informazione relativa alla durata della prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro e al termine di preavviso può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo

3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.
4. Per la fase di svolgimento del rapporto, dovrà presentare e firmare le dichiarazioni previste dalla normativa vigente. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Art. 34 Periodo di prova

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

Livello	Periodo di prova
Quadri e I Livello	210 giorni di calendario
II Livello	180 giorni di calendario
III Livello	150 giorni di calendario
IV Livello	120 giorni di calendario

V Livello	90 giorni di calendario
VI super, VI Livello VII Livello	65 giorni di calendario 40 giorni di calendario

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie nel rispetto di quanto stabilito al precedente punto 2;

4. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro.

5. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente.

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

TITOLO X – Apprendistato

Art. 35 Disciplina dell'apprendistato

1. L'apprendistato è disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 e dalla normativa contenuta nel presente titolo.

2. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere d'istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
a. contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
b. contratto di apprendistato professionalizzante;
c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

4. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Art. 36 Disciplina comune dell'apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente titolo

A. Contratto di apprendistato

L'assunzione deve avvenire con un contratto di apprendistato redatto in forma scritta, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro può essere sostituita mediante il rinvio al presente contratto collettivo.

Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'ente bilaterale intersettoriale.

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

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

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnato all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

I periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali, previsto dall'articolo 44,comma 5, del d.lgs. 81/2015, potrà essere articolato in più stagioni, attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Resta confermata la regolamentazione e definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, per filiera o distretto o area merceologica.

B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto

E' previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.

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

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Il datore di lavoro e il lavoratore possono recedere dal rapporto allo scadere del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c.. Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

B1.Durata del periodo di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello d' inquadramento	
2° livello	36 mesi
3° livello	36 mesi
4° livello	36 mesi
5° livello	36 mesi
6° livello	24 mesi

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a 30 giorni, il periodo di apprendistato potrà essere prolungato per eguale periodo di sospensione.

I periodo di congedo per maternità e per congedo parentale, comportano la sospensione del periodo formativo, il cui decorso riprenderà al termine dell'astensione, per un periodo pari a quello di avvenuta ed effettiva sospensione.

C. Retribuzione

E’ vietata la retribuzione a cottimo dell’apprendista per tutte le tipologie di apprendistato; la retribuzione dell’apprendista e stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente CCNL al Titolo XXIX, art. 130 così come indicata negli Allegati A e B, tabelle c), tenuto conto del monte ore formativo e dall'anzianità di servizio.

D. Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:
a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

E. 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 col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

F. Tutor

E’ necessaria la presenza di un tutor interno per l’apprendistato che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

Il tutor per l'apprendistato, il nominativo del quale dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato, può essere il datore di lavoro oppure persona a tal uopo delegata, a condizione che abbia già conseguito almeno la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possieda competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quelle che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l’attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

G. Contenuti Formativi e registrazione della formazione

A) Durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda non inferiore ad 80 ore per i livelli 2° 3°, 70 ore per i livelli 4°e 5°, mentre per il livello 6° l'impegno formativo non dovrà essere inferiore a 60 ore per ogni anno di durata del rapporto di apprendistato.

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

B) Contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende potranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale, che terranno conto delle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del D.Lgs. 16.1.2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni (art. 41, co. 1 – 3, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81).
E' prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali così come previsto all'art. 4 del D.Lgs 167/2011 in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:
a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
b. competenze relazionali;
c. organizzazione ed economia;
d. disciplina del rapporto di lavoro;
e. sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.
Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.
L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.
Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata dal datore di lavoro, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. A tal fine potrà essere utilizzato come riferimento il format di registro di seguito allegato. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare, per le verifiche eventualmente fatte da parte degli organi di controllo tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza, documentazione per la formazione interna etc.).

H. Proporzione numerica e percentuale di conferma

In aziende in cui il numero di dipendenti è inferiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, salvo diversa disposizione migliorativa di legge.

In aziende in cui il numero di dipendenti è superiore a 10 unità, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il rapporto due a tre rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa

Per poter assumere lavoratori apprendisti con il contratto di apprendistato professionalizzante, il datore di lavoro con oltre 50 dipendenti deve aver mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti, a livello nazionale. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre la disciplina della percentuale di conferma non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato.

I. Requisiti e capacità formativa

Per tutte le tipologie di apprendistato, i dator di lavoro potranno altresì avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso le Regione o Provincia autonoma in cui queste hanno la propria sede oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente bilaterale..

L. Anzianità aziendale e prolungamento del periodo di apprendistato
Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.
In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

M. Trattamento malattie ed infortuni

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

Nel caso di ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.
Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 37 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

1. Le parti firmatarie del presente CCNL, auspicando un maggiore e migliore utilizzo del contratto di apprendistato di primo livello, quale canale di inserimento dei giovani nel settore e quale strumento per un'efficace attuazione della Garanzia Giovani, manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente.

2. E' demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle singole Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di essi trova applicazione la normativa relativa all'apprendistato professionalizzante in quanto compatibile ed eccezion fatta per gli aspetti relativi alla retribuzione.

3. L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Art. 38 Apprendistato professionalizzante

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

A) Piano formativo

I contenuti formativi del piano formativo sono di natura professionalizzante.

Qualora, ai sensi del D.Lgs. 167/2011, sussista l'obbligo di effettuare la formazione trasversale di base perché offerta delle Regioni ai datori di lavoro, per i contenuti e la durata della stessa si rinvia a quanto previsto dalle stesse, secondo le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni per l'apprendistato professionalizzante del 20/2/2014 e s.i.m..

B) Durata e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL (art.36 disciplina comune, lettera G). L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello VII. La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e di sei mesi e la durata massima di trentasei mesi.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'Intervento formativo medesimo.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, cosi come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità a delegare alla contrattazione di secondo livello la disciplina della formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali cosi come disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano. La delega riguarda solamente l'integrazione di quanto previsto dal vigente CCNL.

C) Modalità per l'erogazione della formazione

La formazione può essere svolta anche in aula, nonché n modalità e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumento di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa, svolta all'interno dell'azienda, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

D) Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:
- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e della società di servizi.
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (p.e. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione etc.);
- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale,
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

Art. 39 Apprendistato di alta formazione e ricerca

A) Durata e percorso formativo

La durata della formazione del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (banco di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire. Al fine di consentire un adeguato inserimento nella realtà professionale di riferimento, la durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere prorogata per un periodo massimo di 12 mesi. In ogni caso la durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del Livello III, IV, IV/S e V.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel piano formativo.

Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

Le parti firmatarie del presente CCNL manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, le Università, le altre Istituzioni formative o le singole Regioni e Province Autonome intendano promuovere nell'ambito dell'apprendistato in percorsi di alla formazione e di ricerca.

E' delegato alla contrattazione di secondo livello la disciplina di quanto previsto dall'art.45 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 40 Apprendistato per il praticantato per l'accesso alla professioni ordinistiche e per altre esperienze professionali

L'art. 45, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 disciplina la possibilità di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche anche con un rapporto di apprendistato.

Le parti definiscono il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche come l'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

Il periodo di praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, e ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

Le parti pertanto convengono, in considerazione del carattere innovativo di questa tipologia di apprendistato, di riunirsi entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo e disciplinare in modo compiuto tale istituto. Potranno comunque essere avviate sperimentazioni a livello territoriale, anche in riferimento alle buone pratiche già realizzate.

Art. 41 Apprendistato in cicli stagionali

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.
Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.
In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente articolo 38 lettera b) regolamenta con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.
Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

Art. 42 Clausola di salvaguardia e avviso comune in materia di apprendistato

Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla L. n. 196/1997 e al D.Lgs. n. 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data di firma del presente CCNL, continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente. Inoltre, si applicherà, laddove previsto, la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo di transizione previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011.

Le parti firmatarie del presente CCNL si impegnano a pervenire, a livello di contrattazione territoriale, a specifici accordi con le istituzioni regionali al fine di promuovere la corretta applicazione della normativa in materia di apprendistato e di armonizzazione la disciplina vigente alle peculiarità e alle caratteristiche del settore.

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

TITOLO XI – Lavoro a tempo parziale

Premessa

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività dalle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Art. 43 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova e sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontà delle parti.
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;
c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
d) applicabilità delle norme del presente CCNL In quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
e) volontarietà delle parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordate.

Art. 44 Durata della prestazione di lavoro a tempo parziale

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere rappresentata 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.
Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della distribuzione di cui al precedente comma, può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Il 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, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Diverse modalità relative alla durata della prestazione lavorativa; potranno essere definite da specifici accordi stipulati nell'ambito del secondo livello di contrattazione regionale e/o aziendale.

Art. 45 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale

In tutte le ipotesi in cui per disposizione di legge o per una corretta interpretazione e applicazione del CCNL, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno cosi come definito dal presente contratto, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello pieno.

Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III Attività Sindacale, della Legge 20/5/1970, n. 300. I lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Art. 46 Tutela ed incentivazione del lavoro a tempo parziale

Le parti hanno convenuto sull'opportunità di disciplinare contrattualmente le seguenti norme:

1. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
2. Al rapporto di lavoro a tempo parziale risultante dalla trasformazione si applica la disciplina di cui al presente CCNL
3. Al lavoratore che alla data di assunzione, o in data successiva, abbia in corso l'instaurazione d più rapporti rii lavoro a tempo parziale non potranno essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. Il rifiuto di tali prestazioni da parte del suddetto lavoratore non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
4. Priorità nel passaggio da tempo parziale a tempo pieno o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni.

Art. 47 Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

1. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi dell'art. 12 bis del D.Lgs. n. 61/2000 e altre patologie invalidanti, per i quali residui una ridotta capacita 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 del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. Ai sensi dell'art. 12 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 61/2000 in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel casi 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'art. 3, comma 3, della legge 5/2/1992, 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 5/2/1992, pubblicato nel supplemento ordinano alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26/2/1992 é riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

3. I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi Sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

4. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Art. 48 Clausole elastiche del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. I contratti di lavoro individuali a tempo parziale possono recepire l'applicazione delle clausole elastiche per la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, nonché per la variazione in aumento della prestazione stessa. La misura massima dell'aumento di orario non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.

2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del precedente punto 1), richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

3. Nel patto scritto, o accordo, vanno indicate le condizioni e le modalità di applicazione delle clausole elastiche (ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo), la misura massima dell'aumento, la data di stipulazione e di decorrenza, le casistiche in cui il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare (casistiche aggiuntive a quelle previste dall'art. 6 -comma 2– D.Lgs.81/2015), la possibilità di denuncia di cui al successivo art. 49 delle modalità di esercizio della stessa nonché di quanto previsto al successivo punto 4).

4. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di cui al precedente punto 3) e l'esercizio da parte dello stesso del diritto di ripensamento di cui al sotto citato art. 49 non possono integrare in nessun caso gli estremi del provvedimento disciplinare e di giustificato motivo di licenziamento.

5. L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore un preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi.

6. Le modifiche dell'orario di lavoro rese in regime di clausola elastica comportano, a favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto dell'intera prestazione, nella misura del 15 per cento, limitatamente alla durata della variazione e comprensiva dell'incidenza della retribuzione su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

Art. 49 Denuncia del patto in regime di clausole elastiche

1. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al punto 2) del precedente art. 48, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni:
a) Esigenze di carattere familiare, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e L. 104/1992
b) Esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico
c) Esigenze di studio o di formazione:
d) Necessità di attendere ad altra attività subordinata o autonoma;

2. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al preavviso.
3. A seguito della denuncia di cui al procedente punto 1) viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata.

4. Successivamente alla denuncia, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro è fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto in materia di collocazione temporale elastica e flessibile della prestazione lavorativa a tempo parziale osservandosi le disposizioni del precedente art. 48.

Art. 50 Lavoro supplementare e straordinario

1.Per lavoro supplementare si intende quello corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro concordato tra le parti nel contratto individuale ed entro il limite del tempo pieno, anche in relazione alle giornate, alle settimane ed ai mesi.

2. Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, in misura non superiore al 35 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
Fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della banca delle ore.

3.. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, cosi come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

Art. 51 Principio di non discriminazione e riproporzionamento

1.. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.
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 corrispettivo orario intero previsto dal presente CCNL, fatte salve le integrazioni di cui alle specifiche normative, cosi come definite ai successivi articoli del presente Titolo.

Art. 52 Quota giornaliera ed oraria 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 cosi come determinato dai "Minimi Tabellari", cosi come previsti dal presente CCNL, per il divisore convenzionale 26. Per malattia ed infortunio si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario fissato in 173.

Art. 53 Mensilità supplementari - Tredicesima e premio presenze

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno l'importo della tredicesima e del premio presenza è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dai precedenti artt. 44 e 45 del presente CCNL (Computo frazione annua anzianità)

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della normale retribuzione mensile prevista dal presente CCNL e spettante all'atto della corresponsione.

Art. 45 Festività

Ferme restando quanto previsto al Titolo XVII (Riposo settimanale e festività) in caso di coincidenza di una delle festività di cui alla L. 5/3/1977, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28/12/1985. n. 792, con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposta ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui al precedente art. 43.

Art. 55 Riposi aggiuntivi e permessi retribuiti

Il numero delle ore di riduzione dell'orario annuo, di cui al Titolo XVI (Orario di Lavoro) si determinano utilizzando i criteri previsti ai precedenti articoli 44 e 45. Resta salvo, per i lavoratori a tempo parziale, quanto previsto al Titolo XX (Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze)

Art. 56 Ferie

Conformemente a quanto previsto al Titolo XIX (Ferie) di cui al presente CCNL, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi (22 giorni in caso di "settimana corta") fermo restando che la settimana lavorativa quale che sia la distribuzione dell'orario d lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal Lunedì al Sabato agli effetti del computo delle ferie.

La retribuzione và commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

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

Art. 57 Periodo di prova - Periodo di comporto - Termini di preavviso

Il periodo di prova, di comporto ed 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 cosi come definiti dal presente CCNL.

I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 58 Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche di sede operativa di lavoro, in atto con riferimento al alla materia di cui al presente Titolo.

TITOLO XII - Contratti a tempo determinato

Art. 59 Modalità di impiego

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto nella struttura, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

L'apposizione del termine al contratto deve essere formalizzata nel contratto individuale di lavoro, ferme restando le specifiche eccezioni per i rapporti di lavoro di durata fino a dodici giorni.

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 trentasei 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.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è' tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

La durata massima del contratto a termine può essere elevata per un ulteriore periodo non superiore a dodici mesi, da ratificare presso la direzione territoriale del lavoro competente.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale ed in ossequio alla deroga prevista dall' art.19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015, convengono che verranno valutate e disciplinate, nel secondo livello di contrattazione, specifiche casistiche di filiera e/o di settore e/o aziendali che contemperino creazione o mantenimento dei livelli occupazionali in funzione di servizi in appalto o concessione.

In relazione alle mansioni per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato, sono ammissibili complessivamente un massimo di 5 proroghe. I rapporti di lavoro a tempo determinato possono essere rinnovati senza soluzione di continuità.

Limiti

In relazione al numero di contratti a termine attivabili, i datori di lavoro devono attenersi ai seguenti criteri:

- Le strutture che occupano fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato possono assumere fino a 3 lavoratori a termine;
- Le strutture che occupano da 6 a 15 dipendenti non possono eccedere il 50% arrotondato al numero intero superiore, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato (es. per 7 dipendenti, fino a 4 lavoratori a termine);
- Le strutture che occupano da 16 a 30 dipendenti non possono eccedere il 40% arrotondato al numero intero superiore del numero dei lavoratori a tempo indeterminato (es. per 16 dipendenti, fino a 6 lavoratori);
- Le strutture che occupano un numero di dipendenti superiore a 30 non possono eccedere, arrotondato al numero intero superiore, il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

I predetti limiti non si applicano alle fattispecie disciplinate nel comma 3 dell'art.23 del D.Lgs.81/2015, nonché alle seguenti ulteriori casistiche:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i primi 18 mesi elevabili a 24 mesi dalla contrattazione territoriale o aziendale. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. n. 218/1978;

b) per le imprese start-up innovative di cui all'articolo 25 dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento di attività stagionali;

d) per il lavoro stagionale e temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

e) per ragioni di carattere sostitutivo;

f) per i lavoratori di età superiore a 50 anni;

g) per la sperimentazione di nuovi modelli di orario di lavoro che necessitano di personale ulteriore rispetto a quello in organico, limitatamente ad un periodo massimo di sei mesi;

h) per la sperimentazione di nuovi modelli organizzativi orientati all'efficienza organizzativa, produttiva, di conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, innovazione dei processi interni ed esterni anche in riferimento a nuove o diverse modalità di lavoro. Periodo di sei mesi, prolungabile a massimo dodici mesi in sede di contrattazione di secondo livello;
i) per la manutenzione straordinaria degli impianti e/o per interventi atti a limitare danni a cose e persone;
h) lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione.

Titoli preferenziali e di precedenza
I lavoratori assunti in ottemperanza del presente articolo avranno titolo preferenziale per il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato in caso di nuove assunzioni, con le stesse mansioni, alle condizioni previste dal D. Lgs. 81/2015.

A tal fine i datori di lavoro devono attenersi alla seguente graduatoria:
- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto negli ultimi 6 (sei) mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;
- lavoratori ai quali il contratto a tempo determinato è scaduto in un periodo superiore agli ultimi 6 mesi con precedenza al lavoratore che ha terminato il rapporto da più tempo;

I lavoratori assunti con più di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro, avranno titolo preferenziale per ulteriori assunzioni a tempo determinato, per lo svolgimento delle medesime mansioni, nei dodici mesi successivi dalla cessazione dell'ultimo contratto. Tale diritto deve essere esercitato formalmente dal lavoratore entro tre mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto.

Il congedo di maternità (art. 16, comma 1, del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151 e s.m.i.) 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 per le lavoratrici. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento allo mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine

Il diritto di precedenza deve essere richiamato nel contratto di lavoro individuale.

Art. 60 Lavoro extra e di surroga

Nel settore turismo e pubblici esercizi, in occasione di speciali servizi di seguito elencati, è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:
- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- prestazioni rese in occasione dei fine settimana;
- prestazioni rese in occasione delle festività;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

Art. 61 Contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto

Per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'intero periodo della loro assenza, il datore di lavoro potrà assumere con contratto a tempo determinato.

In caso di necessità organizzative la lavoratrice/ore potrà essere affiancata dalla sostituta/o per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratrice/ore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26/3/2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento, così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice/ore sostituita/o di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

Art. 62 Contratti a termine per studenti universitari o scuole superiori

Al fine di integrare le conoscenze teoriche fornite dal sistema universitario con esperienze pratiche acquisite direttamente sul posto di lavoro durante il periodo delle ferie, i datori di lavoro, che applicano integralmente il presente CCNL, in alternativa al tirocini formativi e di orientamento, potranno stipulare contratti a termine, della durata non inferiore a 6 settimane e non superiore a 14 settimane di effettive lavoro con giovani studenti che frequentino corsi di studi universitari o scuole superiori.

I giovani saranno impiegati prioritariamente in settori di inserimento corrispondenti al corso da loro frequentato, tuttavia, laddove il corso non sia rapportabile alle attività espletate nell'azienda, il giovane sarà inserito in quei settori dove possa acquisire esperienze riferite ad un intero processo di attività o a più attività interconnesse riferite ad uno o più settori. Il datore di lavoro richiederà in ogni caso al giovane da assumere la presentazione di idoneo documento a dimostrazione della scuola e della classe frequentata La documentazione può essere presentata anche tramite autocertificazione.

I datori di lavoro si impegnano a far conseguire ai giovani una idonea conoscenza delle mansioni alle quali saranno adibiti come momento formativo sul lavoro e pratico/integrativo delle conoscenze acquisite durante il corso di studio o comunque riferite all'organizzazione dell'azienda ed ai processi lavorativi complessivi, evitando in ogni caso lavori privi di qualsiasi contenuto formativo e/o comunque ripetitivi

Le parti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione delle modalità attuative per l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo.

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

TITOLO XIII – Contratti flessibili

Art. 63 Contratto di reimpiego

Per la vigenza del presente CCNL, in considerazione del perdurare della crisi economica e della necessità di dotare il settore di strumenti per favorire l'occupazione stabile, vista anche l'assenza di adeguate misure a sostegno del reddito, è consentito il ricorso ad uno speciale regime di assunzione a tempo indeterminato per l'inserimento di over 50 e di soggetti inoccupati e disoccupati di lunga durata ai sensi dell'art. 1 lettere d) ed e) del D.Lgs. n. 297/2002, il cui stato dovrà essere certificato da idonea documentazione (stato di disoccupazione), con esclusione dei soggetti che rientrano nel campo di applicazione dell'apprendistato.

Al fine di garantire un percorso di reimpiego, è possibile retribuire i lavoratori di cui al comma 1 con un salario di ingresso pari alla retribuzione fino a due livelli immediatamente inferiori per i primi 18 mesi dalla data di assunzione e di un livello por i successivi 12 mesi rispetto a quello di inquadramento.

Il presente istituto non è applicabile ai lavoratori inquadrati al VII livello.

Al fine di promuovere l'accrescimento delle competenze del lavoratore assunto con contratto di lavoro di reimpiego, le parti attraverso la bilateralità potranno verificare specifici percorsi formativi.

Art. 64 Contratto di lavoro intermittente

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli artt. 13 – 18 del D Lgs. 81/2015.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, anche a tempo determinato, anche per periodi con una particolare intensità lavorativa.

Nelle more dell'emissione del Decreto del Ministero del Lavoro (D.Lgs.81/2015), per le fattispecie oggettive si rinvia espressamente alle tipologie di attività richiamate dal D.M. 23.10.2004 che rinvia alla tabella allegata al R.D. 6.12.1923 n. 2657.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale ed in ossequio alle deroghe previste dal D.Lgs. 81/2015, si danno reciprocamente atto di concertare, nel secondo livello di contrattazione, l'individuazione di profili e/o mansioni di specificità di filiera/settore/territorio/area merceologica, quali ulteriori fattispecie oggettive di ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in aggiunta a quanto previsto ordinariamente, almeno i seguenti elementi:

a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 13 del D.Lgs. 81/2015 e/o dal presente CCNL, che consentano la stipulazione del contratto:

b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui II datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi o le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

La retribuzione da corrispondere al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata, su base oraria, si ottiene applicando il frazionamento su base oraria della retribuzione mensile base (trattamento minimo economico), come previsto nel Titolo XXIX del presente CCNL. Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e liquidati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei della mensilità aggiuntiva e del premio presenza, le ferie e i permessi retribuiti. II trattamento di fine rapporto segue la normale disciplina di accantonamento annuo.

Obblighi informativi

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Indennità di disponibilità.

Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata ad una prestazione lavorativa. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.
Il valore minimo dall'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della normale retribuzione, di cui all'art. 127 del presente CCNL e dal rateo di mensilità aggiuntiva e premio presenza.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto indiretto e/o differito di legge e di contratto.

TITOLO XIV - Somministrazione

Art. 65 Somministrazione di lavoro

Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge richiamate negli artt.li 30-40 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere stipulato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa. A titolo esemplificativo e non esaustivo si considerano i casi seguenti:
a. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;

b. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
c. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
d. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
e. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
f. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct-marketing;
g. sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi motivo, ad eccezione delle iniziative di diritto di sciopero o stato di agitazione sindacale;
h. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
i. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
j. installazione e collaudo di nuove linee produttive, o apertura di nuovi punti vendita da avviare con start-up aziendale per un massimo di 4 mesi di lavoro;
k. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
l. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario' con diritto al trattamento di ammortizzatori sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
c. per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 30% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. La percentuale di cui sopra è ricompresa in quella già disciplinata nell’art. 60 per i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato.

TITOLO XV – Telelavoro e Lavoro agile

Art. 66 Telelavoro

Per telelavoro si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata presso il proprio domicilio o in luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, ma comunque fisso, con il prevalente supporto di strumenti telematici che consentano le comunicazioni a distanza tra lavoratori, sede aziendale ed eventuali referenti esterni.

Rientrano nella definizione di telelavoro:
a. domiciliare (telelavoro): svolto presso l'abitazione del telelavoratore;
b. hoteling: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi centri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda, seppur soggette alle specifiche norme di tutela e sicurezza sul lavoro.

Non possono essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:
a. autisti;
b. operatori di vendita;
c. lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
d. lavoratori addetti all'assistenza tecnica presso la clientela;
e. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa. La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione dello stesso è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, il telelavoro non può essere concesso ai lavoratori i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

a. personale direttivo;
b. coordinamento e gestione del personale;
c. cassieri;
d. venditori con contatto diretto col pubblico;
e. amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili e di fornitura;
f. specializzati nella preparazione degli alimenti;
g. personale ausiliario di vigilanza e controllo;
h. banconisti;
i. magazzinieri e logistica;
l. ogni altra mansione di contenuti assimilabili alle precedenti, nonché quelle disciplinate nel secondo livello di contrattazione.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse, rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, come da accordo tra il datore di lavoro ed il lavoratore, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

La prestazione dell'attività lavorativa in telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente C.C.N.L..

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Art. 67 Disciplina del telelavoro

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa.

Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione ex novo, presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione. L'attività di telelavoro, anche con lo scopo di mantenere i rapporti con i colleghi di lavoro, potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non lavorabili a distanza. Tali modalità di rientro saranno definite con apposito accordo tra le parti.

Il dipendente in telelavoro assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali, nazionali ed aziendali, nonché alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determino nella struttura lavorativa;
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi In regime di telelavoro, quali la determinazione dell'orario (parziale totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge o di contratto;
5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
6. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa:
7. assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri ritenuti idonei dal datore di lavoro;
8. inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
9. inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro e degli altri istituii direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro;
10. conservazione dei diritti sindacali e della partecipazione all'attività sindacale che si svolge in azienda;
11. applicazione delle norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono attività lavorativa in azienda;

Il telelavoratore domiciliare dovrà:
- consegnare all'azienda un certificato di conformità alle disposizioni vigenti dell'impianto elettrico installato presso l'unita immobiliare in cui viene resa la prestazione in remoto, sottoscritto da tecnico abilitato;
- consentire gli accessi, richiesti con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza, anche al fine di poter verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive previste dalla normativa vigente.

Condividendo la necessità di favorire un maggior equilibrio tra l'attività lavorativa e la vita privata dei lavoratori, si promuove l'applicazione del telelavoro a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo il congedo di maternità o paternità, con durata flessibile da concordare in azienda sino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente il datore di lavoro ed il lavoratore. Il lavoratore che ne faccia richiesta o conferisca mandato, potrà essere assistito dalla R.S.U./R S A., o in caso d sua assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche all'espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro.

Art. 68 Diritti e doveri del telelavoratore

Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro, conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore che deve aver cura degli strumenti di lavoro ed informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi In concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

E' fatto obbligo al telelavoratore, salvo patto contrario espresso, di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa, per la ricezioni di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore dovrà rendersi disponibile, previo preavviso di almeno un giorno, per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del lavoratore.
L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Al telelavoratore sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
Il lavoratore deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Art. 69 Dotazioni strumentali in telelavoro

La postazione remota del lavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro e resteranno di proprietà aziendale.
Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.
E' inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art. 70 – Controlli a distanza e diritti sindacali

Le Parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore anche a mezzo ai sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Il datore di lavoro è tenuto ad illustrare preventivamente al lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate conti lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

Al lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 71 Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa.

Anche al fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/1970, il datore di lavoro provvederà a mettere a disposizione di ciascun telelavoratore, una copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 72 – Contrattazione aziendale per telelavoro

Alla contrattazione aziendale è demandata:
a. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
b. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
c. l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del lavoratore;
d. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
e. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
f. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;
g. la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telelavoro.

Art. 73 Infortunio in telelavoro

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

Art. 74 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza par verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

In datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

In caso di telelavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fà rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008.

Art. 75 Lavoro Agile

Per lavoro agile si intende una modalità più flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi ed ai tempi di lavoro, finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro ed aumentando la produttività.

La genesi del lavoro agile è legata alle grandi innovazioni tecnologiche che hanno radicalmente modificato le modalità di interconnessione ed i modi con cui si producono beni e servizi.

Le principali caratteristiche di flessibilità del lavoro agile sono riconducibili a:

a) assenza di vincoli logistici, il lavoratore può prestare la propria attività lavorativa ovunque, utilizzando le tecnologie telematiche che consentono la connessione senza alcuna postazione fissa;
b) possibile utilizzo di strumenti e connessioni di proprietà dello stesso lavoratore (Bring Your Own Device);
c) assenza di vincoli di orario e dei sistemi di rilevazione e/o controllo dello stesso;
d) attenzione delle aziende ai temi di responsabilità sociale;
e) cambiamento dei bisogni e delle esigenze dei lavoratori, work life balance;
f) necessità di risparmiare sui costi aziendali.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il lavoro agile, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Art. 76 Trattamento normativo ed economico del lavoro agile

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il lavoro agile ha l'obiettivo di migliorare l'efficacia lavorativa utilizzando come punto di forza la flessibilità professionale e la responsabilizzazione dei lavoratori in termini di risultati, efficacia ed efficienza della prestazione.

Il lavoratore ed il datore di lavoro concordano, in modo volontario e formale, le soluzioni innovative adottabili per riorganizzare gli spazi e le modalità flessibili di lavoro, favorire il contatto e l'aggregazione, utilizzare l'impiego di tecnologie avanzate che consentano la collaborazione digitale da remoto, autogestione da parte del lavoratore degli orari di lavoro e dei tempi di riposo in funzione della misurazione del lavoro in termini di risultati.

La durata dell'accordo individuale può essere a tempo indeterminato o determinato, nonché anche per una parte della prestazione settimanale. Ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo prima della scadenza del termine, se l'accordo è a tempo determinato, o senza preavviso, se l'accordo è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una giusta causa. In mancanza di giusta causa, il recesso dall'accordo a tempo indeterminato deve essere preceduto da un preavviso espressamente indicato nell'accordo e comunque non inferiore a 30 giorni.

Durante i periodo di svolgimento del lavoro in modalità agile, il dipendente ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti degli altri lavoratori subordinati che svolgono la prestazione lavorativa esclusivamente all'interno dell'azienda, a parità di mansioni svolte.

Il datore di lavoro mantiene inalterato il proprio potere direttivo, di controllo e disciplinare. Nell'accordo individuale verranno specificate le modalità di controllo, anche in forma di geolocalizzazione, nei limiti fissati dalla legge o dal contratto di secondo livello.

L'accordo individuale deve precisare gli eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti ulteriori a quelli contenuti nel codice disciplinare applicato dal datore di lavoro.

Art. 77 Diritti e doveri nel lavoro agile

Il dipendente in lavoro agile è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro. Il lavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi In concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al lavoratore che deve aver cura della dotazione strumentale di lavoro affidatagli ed informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti della stessa.

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente C.C.N.L..

Il dipendente in regime di lavoro agile conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Art. 78 Dotazioni strumentali nel lavoro agile

Il datore di lavoro mette a disposizione la dotazione strumentale ed i collegamenti telematici atti a favorire il lavoro agile, inclusi quelli relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza dei dati gestiti.
Gli oneri economici connessi alla connessione, nonché eventuali spese di manutenzione della dotazione, sono sostenuti dal datore di lavoro.
L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali.
E' inoltre tenuto ad informare prontamente il lavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Art. 79 – Infortunio in lavoro agile

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici.

Al dipendente in lavoro agile è garantita la copertura contro gli infortuni per tutti gli eventi che si possano verificare durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che l'infortunio sia causato da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni che avvengono durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali aziendali, sono considerati come infortuni in itinere, quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 80 Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro agile.

Art. 81 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza par verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Il lavoratore in modalità agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la strumentazione di lavoro in dotazione, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere la stessa e a non consentire ad altri l'utilizzo della stessa.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

In datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fà rinvio, in tal senso all'accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008..

TITOLO XVI - Orario di lavoro

Art. 82 Orario normale settimanale e permessi annuali

La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Per orario di lavoro s'intende quanto disposto dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio e non abbia necessità di recarsi prima presso la sede lavorativa, l'orario di lavoro decorrerà dal momento in cui raggiungerà tale luogo. 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 e ai mezzo di locomozione, per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 107 del presente CCNL.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.
La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Permessi annuali retribuiti (P.A.R.)
La riduzione dell'orario di lavoro sarà pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, della durata di otto o quattro ore, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.
Limitatamente alla vigenza contrattuale, ai lavoratori che saranno assunti successivamente alla data di entrata in vigore del presente Contratto i permessi di cui alle lettere A e B saranno maturati nella misura del 50% a partire dal ventiquattresimo mese successivo all'assunzione e nella misura del 100% a partire dal mese successivo al compimento del quadriennio dalla data di assunzione.
I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva, entro il 30 giugno dell'anno successivo.
In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà 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. A tal uopo, le parti si danno atto che rientrano nei predetti casi: il congedo parentale post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

Art. 83 Articolazione e flessibilità dell'orario settimanale

L'orario settimanale di lavoro può essere distribuito su cinque o sei giornate, in considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei settori aderenti al presente contratto.

I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di distribuzione dell'orario di lavoro.

Orario plurisettimanale
Considerate le particolari caratteristiche dei settori a cui il presente contratto si riferisce, nonché per far fronte alle variazioni dell'intensità di lavoro, l'orario normale settimanale di lavoro potrà essere calcolato con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative rese nel corso di sei mesi. Nel caso del superamento dell'orario normale, saranno dunque riconosciute al lavoratore le equivalenti compensazioni in altrettanti periodi di minore intensità lavorativa.
I lavoratori interessati alla flessibilità dell'orario percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario settimanale 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 in regime di flessibilità per ciascuna settimana.
Ai fini dell'applicazione della flessibilità dell'orario di cui al presente articolo, il periodo temporale di 6 mesi decorre dalla data di avvio del programma di flessibilità.

A livello decentrato territoriale o aziendale possono essere concordate misure di maggiore ampiezza applicativa dell'orario plurisettimanale.

Art. 84 Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi scaturenti dall'applicazione di regimi di orario plurisettimanale di cui al precedente articolo 83, nonché, in alternativa dal superamento dell'orario di lavoro normale di cui al precedente articolo 82, convengono di istituire la banca delle ore.

Tutte le tipologie di lavoro eccedente l'orario di lavoro settimanale, nella forma scelta dalle Parti e/o dall'azienda, potranno confluire nella Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti per prestazioni straordinarie.
Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte dell'Azienda a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.

La fruizione delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore in via preventiva con almeno due giorni di anticipo, ovvero con programmazione di periodi di ridotta prestazione lavorativa.
Ai fini del diritto di precedenza, fà fede la data della richiesta.
I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

In caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, il datore di lavoro potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente.
I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 52 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato.

In caso di mancata fruizione dell'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti, derivanti dall'applicazione del regime di flessibilità, le ore risultanti maturate saranno pagate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario e saranno liquidate entro e non oltre il sesto mese successivo a quello corrispondente il termine del programma annuale di flessibilità.

Le ore risultanti maturate di cui sopra, non potranno essere assorbite da altri trattamenti in materia di riduzione dell'orario, di permessi ed eventuali altre riduzioni in atto nella struttura lavorativa.

L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori, alle RSA e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.

Accordi territoriali e/o aziendale attraverso le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), se costituite, oppure con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, possono prevedere diverse modalità in materia di flessibilità di orario di lavoro.
Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

Art. 85 Lavoro notturno

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.
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, come disciplinata nel presente contratto.

Le parti, visto il D.Lgs. n. 66/2003, tenuto conto delle caratteristiche strutturali dei vari settori, hanno concordato sulla opportunità che tale materia venga disciplinata a livello di settore e/o area omogenea oppure dalla contrattazione di secondo livello, sulla base di quanto il succitato Decreto delega alle parti sociali.

Pertanto, nell'ambito del confronto a livello sopra richiamato, potranno essere definiti specifici accordi in materia di lavoro notturno che, fatti salvi gli obblighi inerenti ai controlli medici preventivi e periodici di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 66/2003, potranno disciplinare, con apposite norme, tematiche, quali:
Definizione di lavoro notturno - Limitazioni al lavoro notturno - Durata della prestazione - Trasferimento al lavoro diurno - Riduzione dell'orario di lavoro e Maggiorazione retributiva - Rapporti sindacali - Doveri di informazione - Misure di protezione personale e collettiva.

E' in ogni caso vietato adibire al lavoro notturno:

a) le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
b) i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7, salvo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 977/1967.

Non sono inoltre tenuti al lavoro notturno:
A) i lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali, ai sensi di legge, residui una ridotta capacità lavorativa;
B) la lavoratrice madre, anche adottiva o affidataria, di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
C) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
D) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni.

TITOLO XVII - Lavoro Straordinario

Art. 86 Norme generali del lavoro straordinario

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 250 ore annue. L'eventuale rifiuto del lavoratore ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.
Le parti concordano che una quota pari al 50% delle ore di straordinario effettuate, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la R.S.U aziendale, nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta, dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

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

Art. 87 Maggiorazione del lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo Titolo XXVIV (Trattamento Economico) e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione.

- 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro straordinario diurno;

- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;

- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio e/o di orario di lavoro prestato con le modalità di cui all'art. 85;

- 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro e non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

TITOLO XVIII - Riposo settimanale e festività

Art. 88 Riposo settimanale

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica, salvo le specifiche casistiche applicabili ai pubblici esercizi ed ai servizi essenziali al pubblico, per i quali la determinazione è riservata a livello aziendale e/o territoriale e/o di settore.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale verranno retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso da quello normalmente operato dal datore di lavoro. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro effettuato nel normale giorno di riposo settimanale, né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Qualora una delle festività elencate all'articolo 89 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al comma 3 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione, pari a 1/26mo della retribuzione mensile.

Art. 89 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto 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. Il 6 Gennaio - l'Epifania
3. Il giorno del Lunedì di Pasqua
4. Il 15 Agosto - festa dell'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

A. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati.

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

C. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica o altra festività, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

D. Per la festività civile del 4 Novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto al comma precedente.
E. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel presente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste al precedente articolo 87.

F. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

Art. 90 - Festività abolite

Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali abolite dal combinato disposto della Legge 5/3/1977, n. 54, e del DPR 28/12/1985, n. 792, e cioè:

1. 19 Marzo S. Giuseppe
2. Il giorno dell'Ascensione
3. Il giorno del Corpus Domini
4. Il 29 Giugno SS. Pietro e Paolo

I lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie e/o permessi retribuiti, della durata di 8 (otto) ore o inferiori, da fruire in periodi da concordare con il datore di lavoro.

In alternativa, al lavoratore che non fruirà dei suddetti permessi dovrà essere corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

TITOLO XIX - Ferie

Art. 91 - Misura del periodo di ferie

1.Il personale di cui al presente contratto avrà diritto ad un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato se l'orario è distribuito su 6 (sei) giorni. In caso di regime di "settimana corta", dal lunedì al venerdì, il periodo di ferie annuali è pari a 22 (ventidue) giorni lavorativi.

2. 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.

Art. 92 Determinazione del periodo di ferie

1. E' facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie di norma da maggio a ottobre, in funzione delle esigenze della struttura lavorativa e sentiti i lavoratori, e secondo i principi del D.Lgs. 66/2003 in materia.

Art. 93 Normativa retribuzione ferie - normativa per cessazione di rapporto - irrinunciabilità - richiamo lavoratore in ferie

1. Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

2. 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.

3. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

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

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

TITOLO XX - Permessi - Congedi - Aspettative - Assenze

Art. 94 Permessi e congedi retribuiti

Fatta salva la normativa che, in materia di permessi retribuiti, è prevista al precedente art. 82, sono concessi a tutti i dipendenti permessi e/o congedi familiari retribuiti nelle misure e per le motivazioni sotto indicate:

a. Giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso.

b. Giorni 3 (tre) lavorativi per natalità e lutti famigliari fino al terzo grado di parentela. In tali casi il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dall'evento.

Ai fini del riconoscimento dei diritti su esposti il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.
Durante tali periodi il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

Art. 95 Congedi per eventi e cause familiari retribuiti

La lavoratrice e il lavoratore, in conformità con la Legge 53/2000, nel caso di grave infermità documentata, del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica, potranno usufruire:

a. Giorni 3 (tre) lavorativi all'anno;

b. In alternativa ai 3 (tre) giorni, potranno concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a 3 (tre) giorni. Lo svolgimento della prestazione dovrà comunque comportare una riduzione di orario complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

La richiesta dovrà essere fatta con lettera scritta indicando: l'evento che dà titolo al congedo e i giorni in cui si intende usufruirne, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro 7 (sette) giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità.

Nell'ipotesi di fruizione dei congedi di cui al punto b), l'accordo dovrà essere formulato con lettera sottoscritta dalle parti e dovrà indicare: i giorni di congedo (3 o più di 3) e le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con i congedi previsti agli altri articoli del presente contratto.

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

Art. 96 Permessi per handicap (Benefici ai genitori di figli handicappati minorenni)

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

a. Prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni, con diritto all'indennità economica del 30% (trenta per cento) della retribuzione a carico dell'INPS; il periodo di prolungamento potrà essere richiesto anche se non si è beneficiato dell'intero periodo di astensione facoltativa entro gli otto (otto) anni di età del bambino, secondo le condizioni di legge.

b. In alternativa alla lettera a), 2 (due) ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 (tre) anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS; Se l'orario di lavoro è inferiore a 6 (Sei) ore, le ore saranno ridotte a una.

c. Dopo il terzo anno e fino al 18° anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese o in alternativa ad una riduzione di orario mensile corrispondente, indennizzati a carico dell'INPS. Questo beneficio può essere ripartito tra i genitori, anche con assenze contestuali dal rispettivo orario di lavoro e può essere utilizzato da un genitore anche quando l'altro si trova in astensione facoltativa.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizioni che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati e possono essere fruite anche quando l'altro genitore non ne ha diritto (casalinga/o, disoccupata/o, lavoratore autonomo/a, lavoratrice/ore, addetto ai servizi domestici, lavorante a domicilio).

Le presenti disposizioni si applicano anche a colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado nei limiti previsti dall'art. 33, L. 104/1992.

I genitori di figli maggiorenni e familiari di persona handicappata possono fruire dei congedi giornalieri mensili di cui al punto c) del presente articolo, a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva.

I genitori di figli maggiorenni e famigliari di persone handicappate possono fruire dei congedi giornalieri mensili a condizione che l'assistenza sia continuativa ed esclusiva e non debbono essere presenti nella famiglia altri soggetti che siano in grado di assistere la persona handicappata.

Il genitore, parente o affine entro il secondo ovvero terzo grado di persona portatrice di handicap, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso, qualora provveda all'assistenza del disabile secondo le previsioni contenute nell'art. 33, L. n. 104/1992.

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

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore, di cui alla lettera c). Il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Per esigenze improvvise, non prevedibili e documentate, può essere consentita la variazione tra congedi giornalieri ad orari e viceversa, anche nell'ambito di ciascun mese, fermo restando che il monte ore giornaliero mensile non può eccedere i 3 (tre) giorni di congedo.

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

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

Art. 97 Permessi per donatori di sangue

Per i lavoratori che cedono il loro sangue gratuitamente per trasfusioni dirette o indirette o per l'elaborazione dei derivati del sangue ad uso terapeutico hanno diritto ad un riposo di 24 (ventiquattro) ore decorrente dal momento in cui si sono assentati dal lavoro (art. 1, L. n. 584/1967, artt. 1 e 3, DM 8/4/1968) ed alla corresponsione per la giornata del salasso, della normale retribuzione.

Ai fini del riconoscimento di tale diritto resta inteso l'obbligo del lavoratore di esibire al datore di lavoro la regolare documentazione.

Art. 98 Aspettative per tossicodipendenza e dipendenza da alcool

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza o dipendenza da alcool, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutiche - 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 3 (tre) anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I familiari di un tossicodipendente o dipendente da alcool 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 o dipendenza da alcool ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 (tre) mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

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.

Art. 99 Congedi familiari non retribuiti

In ottemperanza a quanto disciplinato in materia dalla Legge n. 53, dell'8/3/2000, il datore di lavoro concederà al lavoratore un periodo di congedo, continuativo o frazionato, comunque non superiore a 2 (due) anni, in presenza di gravi e documentati motivi famigliari qui sotto indicati:

Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone:
Il coniuge; uno dei genitori; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi; e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nella assistenza delle persone indicate al comma precedente.

Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nella quali incorra il dipendente medesimo.

Situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da una delle seguenti patologie:

Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche.

- Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali.

- Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del famigliare nel trattamento sanitario.

- Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche per le quali il programma terapeutico richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la podestà.

l lavoratore dovrà formulare la richiesta per iscritto e, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, con un preavviso di almeno 30 (Trenta) giorni di calendario.

Nella lettera dovranno essere indicati: il motivo per il quale si richiede tale periodo, la durata del congedo con le rispettive date di decorrenza e scadenza, con allegata idonea documentazione comprovante il motivo dell'evento.

Il periodo dovrà comunque essere rapportato alle reali esigenze di assenza pertanto, qualora queste dovessero terminare, automaticamente decadrà il restante periodo di congedo e il lavoratore dovrà riprendere servizio entro e non oltre 7 (Sette) giorni dalla data di cessazione della motivazione.

Il lavoratore, durante l'intero periodo di congedo, non potrà svolgere altra attività lavorativa e manterrà il diritto alla conservazione del posto di lavoro; resta esclusa la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

Il congedo non sarà considerato utile ai fini previdenziali; il lavoratore potrà però procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Il datore di lavoro, entro 20 (Venti) giorni dalla data della richiesta dovrà dare risposta affermativa al lavoratore; solo in caso di coincidenza di scadenze non prorogabili dell'attività della struttura lavorativa con l'impossibilità di sostituire con immediatezza il lavoratore, il datore di lavoro potrà differire la data di inizio del congedo prorogandola di 15 (Quindici) giorni di calendario.

Art. 100 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro o a chi ne fa le veci; in caso di mancata giustificazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di cui al Titolo XXIX (Trattamento Economico), quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista al successivo Titolo XXXII (Norme Disciplinari).

Art. 101 Diritto allo studio

1) Lavoratori studenti - Diritto allo studio

Ai fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale del lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate a rilascio di titoli, legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore, di laurea, ai laurea specialistica, di diplomi di specializzazione universitari e master universitari, nonché dottorati di ricerca), i seguenti benefici:

a. concordare un orarlo di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi nonché alla preparazione agli esami;

b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria,

c. considerare come permessi retribuiti i giorni delle prove di esame e i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami:

d. concedere permessi retribuiti nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

e. Il numero massimo di lavoratori che possono usufruire di permessi di studio non può superare 1 dipendente per volta.

2) Congedi per la formazione

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

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i congedi previsti e richiamati dal presente articolo non possono superare Il 10% degli addetti occupali nella struttura lavorativa, con un minimo di una unità.

Per l'eventuale sostituzione di lavoratori in congedo, derivante dall'applicazione del presente articolo, valgono le norme previste al Titolo XII (Contratti a tempo determinato) artt..li 59 e segg. del presente CCNL.

3) Congedi per la Educazione Continua in Medicina (E.C.M.)

Allo scopo di realizzare l'aggiornamento ed il miglioramento delle professionalità, le parti concordano nella necessità di agevolare la partecipazione dei lavoratori agli eventi formativi finalizzati agli obbiettivi stabiliti dalla "Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome", validi ai fini dell'acquisizione certificata del crediti formativi e riconosciuti come crediti formativi in ambito Nazionale ed Europeo.

Per quante riguarda le ore di congedo retribuito, queste saranno riconosciute nella misura massima individuale pari a 40 (quaranta) ore annue

TITOLO XXI - Tutela della maternità e della paternità

Art. 102 Normativa

1. La lavoratrice è tenuta a presentare il certificato di gravidanza, rilasciato in tre copie, due delle quali dovranno essere prodotte a cura della lavoratrice rispettivamente al datore di lavoro e all'Istituto assicuratore.

   Nel certificato medico di gravidanza devono essere riportate:
   a) le generalità della lavoratrice
   b) l'indicazione del datore di lavoro e della sede dove l'interessata presta il proprio lavoro, delle mansioni
   c) alle quali è addetta;
   d) il mese di gestazione alla data della visita;

e) la data presunta del parto.

Gli elementi di cui alle lettere a) e b) sono inseriti nel certificato sulla base delle dichiarazioni della lavoratrice, che ne risponde della veridicità.

Al rilascio del certificato medico suddetto sono abilitati gli ufficiali sanitari, i medici condotti, i medici dell'INPS e i medici del servizio sanitario nazionale, tuttavia, qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui sopra il datore di lavoro o l'INPS possono accettarli ugualmente o richiedere la regolarizzazione alla lavoratrice.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa. Il datore di lavoro è altresì tenuto a conservare le predette certificazioni a disposizione della Direzione Territoriale del Lavoro e dell'INPS per tutto il periodo in cui la lavoratrice è soggetta alla tutela della legge.

2. La lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 30 (trenta) giorni, il certificato attestante la data effettiva del parto.

3. Le disposizioni di cui al punto 2) valgono anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato. In tale fattispecie, si rinvia alla procedura di seguito dettagliata al punto 4.

3 bis. Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 1 (un) giorno. Tale congedo obbligatorio di 1 (un giorno) è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso. Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ossia in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre.

3 ter. Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 (cinque) mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 1 (uno) o 2 (due) giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

3 quater. In relazione ai congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. La predetta documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

I congedi di cui ai precedenti commi 3 bis e 3 ter non possono essere frazionati ad ore.

4. Il coniuge che voglia avvalersi, in alternativa alla moglie lavoratrice, del diritto a fruire della astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria, è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro ed all'INPS inoltrando:

a) domanda corredata da dichiarazione del datore di lavoro della moglie lavoratrice da cui risulti l'avvenuta rinuncia della moglie stessa ad avvalersi del diritto di astensione dal lavoro, dichiarazione da presentare anche al datore di lavoro dello stesso coniuge affidatario;
b) copia del provvedimento di affidamento, ovvero di adozione;
c) copia del documento rilasciato dall'autorità competente, attestante la data dell'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria ovvero adottiva.

5. E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

6. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

7. Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento e fino a al compimento del terzo anno di età da parte del bambino, devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Territoriale del Lavoro, che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al Titolo XXX (Risoluzione del rapporto di lavoro) del presente contratto, indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

   Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. (Corte Costituzionale sentenza n. 332/1988).

7bis. Nel caso di cui al comma precedente, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questa diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 giorni dalla diffida.

8.La lavoratrice che intende avvalersi del diritto al congedo parentale (ex astensione facoltativa) deve darne comunicazione al datore di lavoro precisando il periodo in cui intende assentarsi.

9.Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione giornaliera, comprensiva degli eventuali superminimi, così come previsto dal presente contratto.

10.Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 103 Adozione e/o affidamento

I genitori adottivi o affidatari, o in affidamento preadottivo, hanno diritto di avvalersi delle disposizioni previste dalla legge sulla maternità e dalla legge sui congedi parentali, con le particolari norme espressamente sotto riportate:

A) Congedo di maternità (ex Astensione Obbligatoria)

Potranno usufruire della astensione obbligatoria e del relativo trattamento economico così come previsto dal D.Lgs. 151/2001.

B) Congedo obbligatorio di paternità

Entro 5 (cinque) mesi dall'ingresso del minore in famiglia il padre ha diritto ad usufruire congedo obbligatorio di paternità alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.

C) Congedo parentale (ex Astensione Facoltativa)

Entro 8 (otto) anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del bambino, hanno diritto ad usufruire della astensione facoltativa alle medesime condizioni e con le stesse modalità previste per i genitori naturali.
Per il trattamento economico e normativo trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

D) Riposi orari e malattia del bambino

Trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di adozione nazionale e internazionale.

Art. 104 Diritto alla conservazione del posto e divieto di licenziamento

1) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (esito negativo della prova, licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività aziendale, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).
Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari.

2) 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 novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Art. 105 Astensione dal lavoro e permessi per assistenza al bambino

Durante e dopo lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice/lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per le causali, per le durate e per i periodi sotto elencati, riportati, unitamente ai rispettivi trattamenti retributivi e previdenziali, nelle specifiche tabelle:

Tabella 1 – Congedo obbligatorio di maternità

Tabella 2 - Congedo obbligatorio di paternità

Tabella 3 - Congedo facoltativo di paternità

Tabella 4 - Congedo parentale

Tabella 5 – Riposi giornalieri per allattamento

Tabella 6 – Malattia del bambino

Tabella 1 - CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati dalla Direzione Provinciale del Lavoro.	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese (NOTA 1) - Dopo il parto (la nascita del bimbo): 3 o 4 mesi (NOTA 1), più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro; - a seguito della sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale e del msg. INPS n. 14448/2011 per un periodo flessibile nell'ipotesi di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, dove la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto (ex art. 16, lett. c e d, D.Lgs. 151/2001) Dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data delle dimissioni del neonato stesso)	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29/2/1980, 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 artt. 1 e 2 della Legge 28/2/1980, n. 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie. Nessuna indennità Integrativa è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio	Copertura al 100%
Padre (Nota 2)	Fino a 3 mesi (4 mesi se la madre usufruisce della maternità flessibile)	Dopo la nascita del bimbo	Indennità economica pari all'80% della retribuzione spettante, con le stesse modalità sopra previste per la madre.	Copertura al 100%

- Nota 1 -
La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 (cinque) mesi di astensione obbligatoria, se andare in gravidanza 1 (uno) o 2 (due) mesi prima della data presunta del parto.
Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 (quattro) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Nel caso di scelta di 2 (due) mesi usufruirà di 3 (tre) mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

- Nota 2 -
L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

Tabella 2 - CONGEDO OBBLIGATORIO DI PATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
PADRE	3 giorni	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS. 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 della Legge 28/2/1980, n. 33. I periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti Contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alle mensilità supplementari e ferie.	Copertura al 100%

Tabella 3 - CONGEDO FACOLTATIVO DI PATERNITA'

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
PADRE	1 o 2 giorni anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.	- Entro i 5 mesi dalla nascita del bimbo	Indennità economica pari al 100% della retribuzione spettante, posta a carico dell'INPS. 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 della Legge 28/2/1980, n. 33. I periodi di astensione facoltativa devono essere computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie.	Copertura al 100%

Tabella 4 - CONGEDO PARENTALE

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	6 mesi (NOTA 3) continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Indennità economica pari al 30% della retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (NOTA 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre	6 mesi (Nota 3)	Nei primi 8 anni di vita del bambino. Documentazione da Presentare: Una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.	Indennità economica pari al 30% della Retribuzione spettante, per un periodo massimo di 6 mesi quando goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta (NOTA 4). Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso, valgono le stesse leggi e le stesse modalità previste per l'astensione obbligatoria.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

- Nota 3 -
La durata di 10 (dieci) mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 (dieci) mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 (undici) mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

- Nota 4 -
Il reddito individuale dell'interessato deve essere inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione.
La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli 11 (undici) mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, ai sensi dell'art. 4, comma 24, lettera b), della legge n. 92 del 2012. La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. Le modalità di fruizione, erogazione, ammissione e le procedure sono disciplinate dal Decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 22/12/2012, "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo".

Tabella 5 – RIPOSI GIORNARIERI PER ALLATTAMENTO

Genitore	Durata	Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. .	Nel primo anno di vita del bambino.	Indennità conto Inps pari alla retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'Ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della Legge 9/12/1977, n. 903.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (NOTA 5)	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili.	Nel primo anno di vita del bambino.	Valgono le stesse norme di legge e le stesse modalità sopra previste per la lavoratrice madre.	Copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.

- Nota 5 -
Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o anche casalinga che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Tabella 6 - MALATTIA DEL BAMBINO

Genitore	Durata e Periodo Godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (NOTA 6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7, comma 1, della L. 8/3/2000, n. 53	Copertura al 100% per i periodi goduti fino al terzo anno di età del bambino. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, con possibilità d'integrazione da parte dell'interessato.
Padre (NOTA 6)	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bimbo con ricovero interrompe le ferie del genitore.	Nessuna. Tali periodi danno diritto a quanto previsto all'art. 7 comma 1 della L. 8/3/2000, n. 53 .	Copertura al 100% fino ai 3 anni del bimbo. Per i periodi successivi copertura commisurata al 200% dell'assegno sociale, salvo integrazione dell'interessato.

- Nota 6 -
Il diritto all'astensione per la malattia dei bimbi spetta alternativamente al padre o alla madre.

Art. 106 Congedo parentale a ore

Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli famigliari, le parti - con il presente articolo - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al D.Lgs. 151/2001 per definire la modalità di fruizione del congedo parentale richiamato nella tabella 4, in modalità a ore, indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale.

In particolare:

1. la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruite (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo.
2. La programmazione mensile dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative.
3. non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;
4. per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a richiesta, 173 ore di congedo;
5. il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il monte ore di cui al punto precedente;
6. la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;
7. il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL
8. sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso devo presentare all'Inps.

TITOLO XXII – Trasferte e Trasferimenti

Art. 107 Missioni e/o trasferte

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dal comune della propria residenza e dalla sede di lavoro stabilita nella lettera di assunzione o contratto di lavoro. In tale caso al personale compete:

1) Il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio.

2) Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio.

3) Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse del datore di lavoro.

4) Una diaria di euro 15 (quindici) giornaliere per missioni eccedenti le 8 (otto) ore e fino alle 24 (ventiquattro) ore e di euro 30 (trenta) giornaliere per missioni eccedenti le 24 (ventiquattro) ore.

Per missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10% (dieci per cento).
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
Per missioni e/o trasferte di durata inferiore alle 8 (otto) ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.
Per tutte le missioni effettuate da dipendente con l'utilizzo del mezzo proprio, queste saranno considerate come spese di viaggio e il montante chilometrico utilizzato sarà liquidato sulla base dei valori economici previsti dalle tabelle ACI.

Art. 108 Trasferimenti

I trasferimenti del lavoratore ad altro luogo di lavoro che avranno come conseguenza anche il cambio di residenza del lavoratore danno diritto alle seguenti indennità:

A) al lavoratore che non sia capo famiglia:

1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve).

2. Il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio 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 al precedente art. 107 punto 4) del presente contratto.

B) Al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. Il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve), sostenute per sé e per ciascun convivente a carico, componente il nucleo famigliare.

2. Il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio.

3. Il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio, 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 al precedente art. 107 punto 4) del presente contratto, per sé e per ciascun convivente a carico. Per i figli conviventi a carico, la diaria è ridotta a tre quinti.

Le diarie o 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 (otto) giorni dopo l'arrivo del mobilio.
Il provvedimento di trasferimento dovrà rispettare un periodo di preavviso non inferiore a 15 (quindici) giorni.

TITOLO XXIII - Malattie e infortuni

Art. 109 Malattia

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta delle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Art. 110 Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia allo studio professionale 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 dal presente contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.
Si applica quanto previsto dall'art. 55-septies del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.
E' fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso.
In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.
Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.
L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 100 e dal Titolo XXXII (Norme Disciplinari).
Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.

Al rientro in servizio il lavoratore deve consegnare quello indicante la data della ripresa del lavoro.
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 al Titolo XXX (Risoluzione del rapporto di lavoro), con l'esclusione dell'indennità di mancato preavviso.
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 degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 111 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 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia al datore di lavoro, 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 11/11/1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste all'articolo 100 del presente contratto.

Art. 112 Periodo di comporto per malattia

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 (centottanta) giorni. Ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comporto, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.

Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 90 (novanta) giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta, e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione, ai fini dell'inoltro della domanda di rimborso all'ente bilaterale, di cui all'art.104 (trattamento economico di malattia).
Le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.

In assenza della richiesta di aspettativa di cui all'art. 108 del presente Contratto e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.
Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al successivo art. 113 e del Titolo XXIX (Trattamento Economico) sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 113 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell' INPS e ad un'integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto per i primi tre giorni (periodi di carenza);

- 75% (settantacinque per cento) della retribuzione di fatto dal 4º al 20º giorno;

- 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto dal 21º giorno in poi.

Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporto di 90 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui all'art. 112, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere:

-per il 7°e 8° mese: 100% della retribuzione,

-per il 9° mese: 70% della retribuzione.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. 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 della legge 29/2/1980, n. 33.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.
Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero delle giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, dell'anno di calendario in corso.

Art. 114 Infortunio

Le attività lavorative di cui al presente contratto 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.

Art. 115 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del DPR 30/6/1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).
A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL
La normativa di cui al primo comma e l'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, di cui al secondo comma del presente articolo si applica anche nei confronti dei lavoratori apprendisti.
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. 116 Quota giornaliera per malattia e infortunio - festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al Titolo XXIV (Trattamento Economico), stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.
Ai sensi della Legge 31/3/1954 n. 90. per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a

carico de datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico)

Art. 117 Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 (centottanta), sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al comma due dell'art. 112 del presente Contratto, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 270 (duocentosettanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 8 (otto) mesi in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.
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 centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e limare espressa accettazione delle suddette condizioni.
Il datore di lavora 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 dell'art. 103 del presente contratto; il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 118 Periodo di comporto - aspettativa non retribuita per infortunio

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro, valgono le stesse norme d cui agli artt. 112 a 113 del presente contralto
I periodi di comporto per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massima di conservazione del posto sono distinti ed hanno fa durata di 180 (centoottanta) giorni cadauno.

Art. 119 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e o infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.
Gli articoli presenti in questo Titolo si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

TITOLO XIV - Sospensione del lavoro

Art. 120 Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla ordinaria retribuzione 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 non imputabili al datore di lavoro.

TITOLO XXV - Anzianità di servizio

Art. 121 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto quali che siano le mansioni a lui affidate.

Art. 122 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 superiore o uguali a 15 (quindici) giorni.
Per mese si intendono quelli del calendario civile (Gennaio. Febbraio, Marzo, ecc.)

TITOLO XXVI - Anzianità convenzionate

Art. 123 Anzianità convenzionale

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del TFR e degli altri istituti differiti ed indiretti, una maggiore anzianità convenzionale, nelle seguenti operazioni straordinarie:

a) fusione per incorporazione: computo dell'anzianità di servizio pregressa presso il datore di lavoro oggetto di incorporazione;

b) cessione del contratto di lavoro senza liquidazione del TFR: computo dell'anzianità di servizio maturata presso il precedente datore di lavoro, ai soli fine del calcolo e tassazione del TFR;

c) cessione azienda o del ramo d'azienda: computo dell'anzianità di servizio maturata presso il datore di lavoro cedente.

Titolo XXVII - Passaggi di qualifica

Art. 124 Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
Per attività prevalente si intende quella di maggior 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. 125 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale nel nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua 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.

TITOLO XXVIII - Scatti di anzianità

Art. 126 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore avrà diritto, a 10 (dieci) scatti triennali.
Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Importi
Quadri	26
I	25
II	23

III	22
IV	21
IV	20
IVI	19
VII	18

Gli importi relativi agli scatti di anzianità come sopra riportati, non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, ne i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.
Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità
In occasione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati successivamente alla data dell'1/11/2015, saranno ricalcolati in base ai valori indicati nella tabella suesposta.
Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, da quel momento si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito.

TITOLO XXIX - Trattamento economico

Art. 127 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci sotto indicate alle lettere a), b), c) d) ed e), nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario e/o supplementare, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo dei singoli Istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo di legge:

a. paga base conglobata (tabelle A, B, C, D allegate al presente contratto)
b. scatti di anzianità maturati.
c. eventuali assegni "ad personam"
d. eventuali Superminimi individuali
e. eventuali altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata

Art. 128 Retribuzione mensile

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo 127 del presente C.C.N.L. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile 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.
La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare dal libro unico del lavoro 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/o supplementare e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 129 Frazionamento della retribuzione

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei). Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168 (centosessantotto).
Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimi) corrispondente alle presenze effettive.
Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni.

Art. 130 Paga base conglobata

1. La determinazione delle paghe base conglobate è dettagliata nell'Allegato A tabelle a) e c) per il comparto servizi, nell'Allegato B tabelle a) e c) per il comparto turismo e pubblici esercizi.

2. Le Parti convengono, in via sperimentale, solo per la durata del presente CCNL, che in caso di assunzione di lavoratori a tempo indeterminato che non abbiano avuto alcuna esperienza professionale pregressa nelle mansioni di assunzione, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di applicare ai suddetti lavoratori una 'retribuzione di primo ingresso' ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento (Allegato A Tabella b), Allegato B tabella b)), limitatamente ai primi due anni dalla data di assunzione e per le qualifiche rientranti nei livelli richiamati nelle tabelle retributive accluse al contratto.

3.Le Parti, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, convengono che le aziende con sede, ovvero che operano, in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, ancorché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti, al fine del mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali, applicano il regime retributivo di cui agli allegati C e D; resta inteso che il superiore regime retributivo non è cumulabile con la RPI, retribuzione di primo ingresso.

Dichiarazione congiunta
Le parti, vista l'importanza che riveste il presente C.C.N.L. Intersettoriale, si incontreranno alla scadenza del Biennio economico per gli eventuali adeguamenti Salariali.
Le parti concordano l'opportunità di incontrarsi, entro un anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le modalità applicative della sperimentazione avviata nei comuni con meni di diecimila abitanti, provvedendo, occorrendo, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in zone depresse.

Art. 131 Assorbimenti

Qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel trimestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L., salva specifica clausola espressa dal datore di lavoro in sede di concessione dell'aumento quale anticipazione del rinnovo contrattuale.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

Art. 132 Trattamento personale di vendita a provvigione

In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base conglobata di cui all'articolo 130 del presente C.C.N.L. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

Qualora non venga raggiunto il suddetto limite minimo, tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di tempo preso a base nel precedente comma 2.

Art. 133 Indennità di cassa e maneggio denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base conglobata di cui all'art. 130 del presente C.C.N.L.
L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze

Art. 134 Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura lavorativa cosi come previsto dall'art. 129.
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 contratto.
Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80 per cento (ottanta per cento) della retribuzione.

Art. 135 Premio Presenza

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in Azienda.
Detto premio non potrà essere comunque superiore al 115% della retribuzione mensile applicata. A tal fine per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, l'astensione facoltativa per maternità o paternità, periodi fruiti per altre forme di congedo parentale, i periodi di assenza per studio ed congedi per formazione, la somma annuale dei ritardi non recuperati e per i quali è stata applicata la decurtazione economica, periodi di congedo ai sensi della Legge 104..
Non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti ai sensi dell'art. 82 del presente C.C.N.L., i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

2) **Criteri di calcolo del premio presenza**:
a. Da 0 al 2° giorno di assenza 115 % della retribuzione mensile;
b. Dal 3° al 4° giorno di assenza 110 % della retribuzione mensile;
c. Dal 5° all' 8° giorno di assenza 100 % della retribuzione mensile;
d. Dal 9° al 10 giorno di assenza 95 % della retribuzione mensile;
e. Dall'11° al 14° di assenza giorno 80 % della retribuzione mensile;
f. A partire dal 15° giorno di assenza 60 % della retribuzione mensile.

Non hanno diritto al premio presenza quei lavoratori che, alla data dell'entrata in vigore del presente contratto, già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13ma mensilità, di importo pari almeno a quello del premio presenza calcolato sulla base dei criteri fissati dalla suddetta tabella. Qualora la mensilità eccedente risulti di importo inferiore rispetto a quello del premio presenza determinato sulla base del calcolo dei giorni di presenza del lavoratore in Azienda, quest'ultimo avrà diritto a vedersi corrispondere la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.
Non sono assolvibili nel premio presenza i giorni di ferie, gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale e collettivo.

TITOLO XXX - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 136 Comunicazione del recesso

La comunicazione del recesso intimato ai sensi dell'art. 2119 c.c. deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.
Ciascuno dei contraenti può recedere dal contralto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A/R cori ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta.

Art. 137 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa sede di lavoro deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione 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 viene effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 138 Termini di preavviso

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, sono i seguenti:

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

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario e decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R..

Art. 139 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 del c.c., in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di mancato preavviso, comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e premio presenza.

Su richiesta del lavoratore 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 per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 140 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto, salvo che non sia destinato ad alimentare fondi di previdenza complementare cui il lavoratore aderisca o ad altre destinazioni di legge.
La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base conglobata come prevista dal presente contratto;
- eventuali scatti di anzianità;
- assegni "ad personam";
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità e premio presenze;
- eventuali indennità erogate con continuità;
- acconti su futuri aumenti contrattuali;
- somme comunque erogate al fine di garantire copertura economica in caso di rinnovo contrattuale.

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

Art. 141 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 60 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% (due per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto.
L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 142 Anticipazione del trattamento di fine rapporto

I lavoratori con anzianità di servizio di almeno 8 (otto) anni possono chiedere al datore di lavoro una anticipazione non superiore al 70% (settanta per cento) del trattamento cui avrebbero diritto in caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, purché questa sia giustificata dalla necessità di effettuare:

- spese sanitarie per terapie, protesi ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per il richiedente o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese di ristrutturazione apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro il limite del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto e del 4% del numero totale dei dipendenti occupati nella struttura lavorativa.
L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto.
Sono fatti salvi migliori trattamenti in uso.

Art. 143 Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui al precedente art. 140.
Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal precedente art. 138.

Il lavoratore dimissionario è tenuto al rispetto delle procedure e della tempistica previste da legge, per la certificazione della manifesta volontà di cessazione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di inserire nel contratto individuale di assunzione o nel contratto di secondo livello aziendale, specifica policy di

regolamentazione della procedura che il lavoratore deve rispettare, prevedendo anche eventuale penale risarcitoria in caso di inadempimento. La penale non potrà eccedere il valore convenzionalmente convenuto nella somma dell'indennità sostitutiva del preavviso e del costo di ingresso alla Naspi.

Art. 144 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1 della legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta di pubblicazione 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 Provinciale del Lavoro.
La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intero trattamento di fine rapporto previsto dal presente contratto con esclusione dell'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. 138 e confermate, a pena di nullità alla Direzione Provinciale del Lavoro, entro il termine di un mese.
Nel caso di cui ai commi precedenti, qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, e sia stata a questo diffidata dal datore di lavoro con atto scritto, con espresso avvertimento in tal senso, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 (sessanta) giorni dalla diffida.

TITOLO XXXI – Aziende ed enti di stagione

Art. 145 Definizione e disciplina

I Datori di lavoro e le aziende che abbiano un periodo di chiusura durante l'anno non inferiore a 3 mesi, sono considerate strutture di stagione, ai fini del presente contratto.
La durata massima e consecutiva dell'attività non potrà essere superiore a 9 mesi.
Non viene fissato alcun limite di assunzione del personale dipendente in considerazione del carattere stagionale dell'azienda.

Costituzione del rapporto di lavoro
I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per stagione, ovvero a tempo determinato od a tempo indeterminato. Possono, eventualmente, essere prorogati per esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale, di un ulteriore periodo pari, come massimo, a quello iniziale, ma non dovrà mai superare 9 mesi.

Periodo di prova
Il periodo di prova è stabilito per tutti i lavoratori nella misura di 30 giorni.

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

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

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

Trattamento economico
La paga base conglobata è quella indicata nell'articolo 130 del presente contratto.
Per il personale la cui durata di lavoro è di 60 ore settimanali, la quota oraria si ottiene dividendo l'importo per il divisore fisso 208.

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

La tredicesima mensilità potrà essere erogata anche in ratei mensili, in aggiunta alla normale retribuzione.
Al dipendente di azienda stagionale non verrà riconosciuta alcuna somma o retribuzione in caso di congedo matrimoniale.

Preavviso
Sia nel caso di licenziamento che di dimissioni il periodo di preavviso è fissato in 7 giorni di calendario.

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

Fondo di solidarietà
Le Confederazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla L.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

TITOLO XXXII - Norme disciplinari

Art. 146 Obblighi del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

Art. 147 Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali della sede di lavoro e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del titolare. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.
Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario e/o supplementare.
Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 148 Rispetto orario di lavoro

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato di una multa pari all'ammontare della trattenuta previa procedimento disciplinare.
La trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga. In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.
Persistendo il lavoratore nei ritardi potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.
Sono fatti salvi eventuali accordi presi in materia di flessibilità dell'orario di lavoro.

Art. 149 Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento del proprio domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio che durante i congedi.
Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizioni emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno alla sede di lavoro, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.
Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione.

Art. 150 Provvedimenti disciplinari

1. Fermo restando quanto previsto nel presente contratto per le assenze ingiustificate e per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 (quattro) ore di retribuzione;
- sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 (dieci);
- licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo;
- licenziamento disciplinare per giusta causa senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 15 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

6.Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
9. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste nel presente C.C.N.L.

7.Esclusivamente in via esemplificativa si elenca, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
a) **Ammonizione verbale**: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

b) **Ammonizione scritta**: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c) **Multa**: vi si incorre per:
i) inosservanza dell'orario di lavoro;
ii) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
iii) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
iv) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.
La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.
Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale EBAFOS.

d) **Sospensione**: vi si incorre per:
i) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
ii) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
iii) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;

iv) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
v) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcooliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
vi) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
vii) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
viii) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
ix) insubordinazione verso i superiori;
x) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
xi) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking);
xii) La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento

e) **Licenziamento**: secondo quanto previsto dall'art. 2119 del c.c. e fatta salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento per giusta causa si applica alle mancanze più gravi che non consentono la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.
Le parti hanno individuato le fattispecie riconducibili a ragioni di fedeltà verso il datore di lavoro in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del c.c., nonché delle violazione del vincolo fiduciario, della concorrenza, della grave violazione del segreto d'ufficio e dei casi previsti dall'art. 100 (giustificazione delle assenze) del presente Contratto:
i) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
ii) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
iii) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
iv) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
v) danneggiamento grave al materiale aziendale;
vi) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
vii) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
viii) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
ix) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
x) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
xi) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
xii) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
xiii) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
xiv) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
xv) concorrenza sleale;
xvi) grave inosservanza delle norme mediche per malattia, assenza ingiustificata dalle visite di controllo;
xvii) grave violazione degli obblighi in materia di sicurezza del lavoro come il rifiuto del lavoratore di utilizzare i dispositivi di protezione individuali, il rifiuto di partecipare alle visite mediche disposte dal datore di lavoro oppure dal medico competente, l'assenza ingiustificata dagli obblighi formativi;
xviii) aver commesso reati contro la persona, il patrimonio e la pubblica amministrazione fuori dal rapporto di lavoro;
xix) altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art. 70 e seguenti del D.lgs. 276/03;

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.
Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.
Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

8. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso 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 dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso fino alla sentenza di primo grado oppure patteggiamento della pena.
Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il passaggio in giudicato di sentenza penale di condanna, anche quando questa sia stata applicata su richiesta delle parti (c.d. Patteggiamento), 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.
Nell'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 dalla sede di lavoro 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.

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

TITOLO XXXIII - Indumenti ed attrezzi di lavoro

Art. 151 Divise e beni aziendali

Quando viene fatto obbligo al dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.
Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.
Il dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.
Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.
In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XXXIV - Condizioni di miglior favore

Art. 152 Condizioni di miglior favore

Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore qualunque sia il titolo da cui le stesse derivino.

TITOLO XXXV - Archivio contratti

Art. 152 Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.
E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.
In caso di controversia sull'interpretazione del contratto la Parte interessata invierà apposita istanza scritta alla Commissione Paritetica Nazionale.

Art. 153 Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Art. 154 Decorrenza e durata

Il presente accordo ha validità triennale con prima decorrenza dal …. luglio 2016 e, da tale data, sostituisce integralmente i seguenti c.c.n.l. :

- c.c.n.l. per i dipendenti di …….. firmato in data …….. dalle OO.SS. ……;
- c.c.n.l. per i dipendenti di …….. firmato in data …….. dalle OO.SS. ……;

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

Allegato A - Paga base conglobata settore Commercio, Terziario e Servizi (Artt. 29-30 CCNL)

Retribuzioni Base

Tabella A): Art. 127 1° comma lett. a) e Art. 130 1° comma, del presente CCNL.

Inquadramento retributivo	Paga Base e Contingenza	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	2.206,10	180,00	2.386,10
Primo livello	2.038,02	0,00	2.038,02
Secondo livello	1.830,47	0,00	1.830,47
Terzo livello	1.637,27	0,00	1.637,27
Quarto livello	1.483,68	0,00	1.483,68
Quinto livello	1.388,77	0,00	1.388,77
Sesto livello	1.297,98	0,00	1.297,98
Settimo livello	1.178,53	0,00	1.178,53

Tabella B): Art. 127 1° comma lett. a) e articolo 130 2° comma del presente CCNL, è prevista una 'Retribuzione di primo ingresso' da corrispondere con le modalità e in relazione alle qualifiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.386,10		
Primo livello	2.038,02		
Secondo livello	1.830,47		
Terzo livello	1.637,27	1.227,95	1.391,68
Quarto livello	1.483,68	1.112,76	1.261,13

Quinto livello	1.388,77	1.041,58	1.180,45
Sesto livello	1.297,98	973,49	1.103,28
Settimo livello	1.178,53		

Tabella C): Art. 127 1° comma lett. a) e art. 36 del presente CCNL è prevista una retribuzione ridotta da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, con le modalità e tempistiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri	2.386,10			
Primo livello	2.038,02			
Secondo livello	1.830,47	1.281,33	1.464,38	1.647,42
Terzo livello	1.637,27	1.146,09	1.309,82	1.473,54
Quarto livello	1.483,68	1.038,58	1.186,94	1.335,31
Quinto livello	1.388,77	972,14	1.111,02	1.249,89
Sesto livello	1.297,98	908,59	1.038,38	
Settimo livello	1.178,53			

Allegato B – Paga base conglobata settore Pubblici Esercizi e Turismo (Artt. 31-32 CCNL)

Retribuzioni Base

Tabella A): Art. 127 1° comma lett. a) e Art. 130 1° comma, del presente CCNL

Inquadramento retributivo	Paga Base	Contingenza	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	1.333,13	537,59	70,00	1.940,72
Primo livello	1.206,23	536,71	0,00	1.742,94
Secondo livello	1.061,45	531,59	0,00	1.593,04
Terzo livello	974,17	528,26	0,00	1.502,43
Quarto livello	892,75	524,94	0,00	1.417,69
Quinto livello	807,19	522,37	0,00	1.329,56
Sesto livello super	757,80	520,64	0,00	1.278,44
Sesto livello	739,81	520,51	0,00	1.260,32
Settimo Livello	662,57	518,45	0,00	1.181,02

Tabella B): Art. 127 1° comma lett. a) e art. 130 2° comma del presente CCNL è prevista una 'Retribuzione di primo ingresso' da corrispondere con le modalità e in relazione alle qualifiche di seguito elencate.

Inquadramento	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	1.940,72		
Primo livello	1.742,94		
Secondo livello	1.593,04		
Terzo livello	1.502,43	1.126,82	1.277,07

Quarto livello	1.417,69	1.063,27	1.205,04
Quinto livello	1.329,56	997,17	1.130,13
Sesto livello super	1.278,44	958,83	1.086,67
Sesto livello	1.260,32	945,24	1.071,27
Settimo Livello	1.181,02		

Tabella C): Art. 127 1° comma lett. a) e art. 36, è prevista una retribuzione ridotta da corrispondere ai lavoratori apprendisti con le modalità e tempistiche di seguito elencate.

Inquadramento	Retribuzione	1° anno	2° anno	3° anno
Quadri	1.940,72			
Primo livello	1.742,94			
Secondo livello	1.593,04	1.115,13	1.274,43	1.433,74
Terzo livello	1.502,43	1.051,70	1.201,94	1.352,19
Quarto livello	1.417,69	992,38	1.134,15	1.275,92
Quinto livello	1.329,56	930,69	1.063,65	1.196,60
Sesto livello super	1.278,44	894,91	1.022,75	1.150,60
Sesto livello	1.260,32	882,22	1.008,26	
Settimo Livello	1.181,02			

Allegato C – paga base conglobata settore Commercio, Terziario e Servizi (Artt. 130 comma 3)

Retribuzioni Base per aziende con sede ovvero che operano in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali.

Tabella E): Artt. 130 comma 3 del presente CCNL.

Inquadramento retributivo	Paga Base e Contingenza	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	1.764,88	180,00	1.944,88
Primo livello	1.630,42	0,00	1.630,42
Secondo livello	1.464,38	0,00	1.464,38
Terzo livello	1.309,82	0,00	1.309,82
Quarto livello	1.186,94	0,00	1.186,94
Quinto livello	1.111,02	0,00	1.111,02
Sesto livello	1.038,38	0,00	1.038,38
Settimo livello	942,82	0,00	942,82

Tabella F): Art. 130 3° comma e art. 36, è prevista una retribuzione ridotta da corrispondere, ai lavoratori apprendisti, con le modalità e tempistiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri	1.944,88			
Primo livello	1.630,42			
Secondo livello	1.464,38	1.025,06	1.171,50	1.317,94
Terzo livello	1.309,82	916,87	1.047,85	1.178,83

Quarto livello	1.186,94	830,86	949,56	1.068,25
Quinto livello	1.111,02	777,71	888,81	999,91
Sesto livello	1.038,38	726,87	830,71	
Settimo livello	942,82			

Allegato D – Paga base conglobata settore Pubblici Esercizi e Turismo (Artt. 130 comma 3)

Retribuzioni Base per aziende con sede ovvero che operano in comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali.

Tabella E): Retribuzioni richiamate dal precedente art. 130 comma 3

Inquadramento retributivo	Paga Base	Contingenza	Indennità di funzione	Totale retribuzione
Quadri	1.066,50	430,07	70,00	1.566,58
Primo livello	964,98	429,37	0,00	1.394,35
Secondo livello	849,16	425,27	0,00	1.274,43
Terzo livello	779,34	422,61	0,00	1.201,94
Quarto livello	714,20	419,95	0,00	1.134,15
Quinto livello	645,75	417,90	0,00	1.063,65
Sesto livello super	606,24	416,51	0,00	1.022,75
Sesto livello	591,85	416,41	0,00	1.008,26
Settimo Livello	530,06	414,76	0,00	944,82

Tabella F): Ai sensi dell'art. 130 comma 3 ed art.36, è prevista una retribuzione ridotta da corrispondere ai lavoratori apprendisti con le modalità e tempistiche di seguito elencate.

Inquadramento retributivo	Totale retribuzione	Retr. Apprendista 1° anno	Retr. Apprendista 2° anno	Retr. Apprendista 3° anno
Quadri	1.566,58			
Primo livello	1.394,35			
Secondo livello	1.274,43	892,10	1.019,55	1.146,99

Terzo livello	1.201,94	841,36	961,56	1.081,75
Quarto livello	1.134,15	793,91	907,32	1.020,74
Quinto livello	1.063,65	744,55	850,92	957,28
Sesto livello super	1.022,75	715,93	818,20	920,48
Sesto livello	1.008,26	705,78	806,60	
Settimo Livello	944,82			

Allegato 1 Libretto formativo

Decreto 10/10/2005 - Approvazione del Modello di Libretto Formativo del Cittadino, ai sensi del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i). (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 256 il 3/11/2005)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

- Vista la legge 14/2/2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro;

- Visto l'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge n. 30 del 2003, che definisce il "Libretto Formativo del Cittadino";

- Visto l'allegato B dell'Accordo Stato - Regioni del 18/2/2000;

- Visto il decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 31/5/2001, n. 174/2001, sul sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale;

- Visto il documento tecnico allegato all'"Accordo tra il Ministro dell'Istruzione della Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Regioni, le Province Autonome di Trento e Bolzano per la definizione degli standard formativi, in attuazione dell'Accordo quadro sancito in Conferenza unificata il 19/6/2003" del 15/1/2004;

- Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza unificata di cui all'art. 8 del D.Lgs 28/8/1997, n. 281, nella riunione del 28/10/2004;

- Vista la decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 15/12/2004, n. 2241/2004/CE inerente fa definizione di un "Quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze - Europass";

- Vista l'intesa sullo schema di libretto formativo del cittadino intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 14/7/2005:

Sentite le Parti Sociali;

Decreta:

Art. 1

1. Ai sensi del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, art. 2, comma 1, lettera i), è approvato il modello di libretto formativo del cittadino di cui all'allegato A che fa parte integrante del presente decreto.

Roma 10/10/2005
Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali
Maroni
Il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
Moratti

Allegato A

Fac-Simile - Libretto formativo del cittadino

Rilasciato da _____ (soggetto abilitato/autorizzato)
Nella Regione/Provincia _____
Data del primo rilascio _____
Data di ultimo aggiornamento _____

SEZIONE I

1. Informazioni Personali

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____
Sesso _____
Data di nascita _____
Comune (o Stato estero di nascita) _____
Provincia _____
Nazionalità _____
Comune di Residenza CAP Provincia _____
Indirizzo di Residenza _____
Comune di domicilio CAP Provincia _____
Indirizzo di domicilio _____
Numero di telefono cellulare _____
Numero di telefono _____
Numero di fax _____
Indirizzo di posta elettronica _____

2. Esperienza lavorativa/professionale NOTA (*)

Tipologia contrattuale

Data di inizio del rapporto di lavoro ___/___/___
Data di cessazione del rapporto di lavoro ___/___/___
Mansione svolta (qualifica SIL) _____
Settore economico (Codice ISTAT) _____
Principali attività svolte _____
Nome del datore di lavoro _____
Indirizzo del datore di lavoro _____

- Nota (*) -
da ripetersi per ogni esperienza citata

3. Titoli di Istruzione e formazione NOTA (*)

Titolo di studio _____

se apprendista indicare se:

- apprendistato per diritto dovere NOTA (*)

- apprendistato per alta formazione NOTA (*)

Anno di conseguimento _____

Nome dell'Istituto scolastico/Ente/Università _____

Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università _____

Votazione conseguita (numero/denominatore) _____/_____ Cum laude _____

Ultimo anno frequentato (se abbandonato) _____

Anno di frequenza (se in corso) _____

Numero esami sostenuti (se abbandonato o in corso) _____

Tirocinio/Stage ( ) durata _____

Ente/Azienda ospitante _____

- Nota (*) -
da ripetersi per ogni esperienza citata

4. Esperienze formative

Titolo attività formative _____

Se ottenuto in apprendistato indicare:

- apprendistato per il diritto dovere NOTA (*)

- apprendistato professionalizzante NOTA (*)

apprendistato per l'alta formazione

- indicare se ottenuto in contratto di inserimento NOTA (*)

Soggetto che ha erogato l'attività formativa _____

Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero) _____

Concluso nel _____

Durata (specificare se in ore/giorni/mesi) _____

Attestazione/certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico _____

Altre attestazioni _____

Tirocinio/Stage NOTA (*) durata _____
Ente/azienda ospitante _____

- Nota (*) -
da ripetersi per ogni esperienza citata

Sezione 2

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento

Tipologia (*) Descrizione Contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate)

Periodo di acquisizione (anno in cui sono state sviluppate le competenze indicate)
Tipo di evidenze
Documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte

Allegato 2 Delega sindacale

FACSIMILE - All'Organizzazione Sindacale

Il sottoscritto _____
Qualifica _____ Livello _____ Struttura lavorativa _____
Via (indirizzo privato) _____ Comune _____
Tel _____

Il sottoscritto delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'…% per 13 mensilità, quale contributo associativo da versarsi all'OO.SS.

_____

La presente delega ha validità annuale per cui in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'Amministrazione provvederà a trattenere in unica soluzione le quote restanti sulla indennità di fine rapporto.
La delega s'intende tacitamente rinnovata qualora nel mese di dicembre di ciascun anno, non venga data formale disdetta all'Amministrazione e all'Organizzazione Sindacale.

Data _____

Firma _____

FACSIMILE - All'Amministrazione della sede di lavoro
Il sottoscritto _____
Qualifica _____ Livello _____ Struttura Lavorativa _____
Il sottoscritto delega codesta Amministrazione a trattenere sulla retribuzione lorda la percentuale dell'1% per 13 mensilità, quale contributo associativo da versarsi all' OO.SS.

_____

La presente delega ha validità annuale per cui in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'Amministrazione provvederà a trattenere in unica soluzione le quote restanti sulla indennità di fine rapporto.
La delega s'intende tacitamente rinnovata qualora nel mese di dicembre di ciascun anno, non venga disdettata.

Allegato 3 Contratto di apprendistato

Tra la sig.ra/il sig. _____ nata/o il _____ a _____, titolare dell'azienda _____ con sede a _____ via _____ attività aziendale _____ codice fiscale
Area professionale (specificare):

- Come datore di lavoro -

e la sig.ra/il sig. _____ nata/o il _____ a _____ residente a _____
via _____ codice fiscale _____

Titolo studio:
(Es. diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea, ecc.) _____

Crediti formativi:
(es.: nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite, ecc.)
_____

- Come apprendista -

1. Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati,

l'apprendista: nell'attività professionale/qualifica di _____
Nome del tutor interno: sig.ra/sig. _____

2. La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di _____ mesi complessivi.

2.1 La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a) di _____ mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;

b) di _____ mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi. Il periodo di apprendistato rimanente è di _____ mesi

3. Il rapporto di apprendistato inizia il _____ e si concluderà presumibilmente il _____.
In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

4. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.
Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

5. La sede lavorativa dell'apprendista è sita in _____ via _____ n. _____

6. Il periodo di prova è di _____ giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

7. All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria. La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a euro _____ (per 13 mensilità)

8. Per tutti gli aspetti del rapporto dì apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso, ecc.) non regolati dalla legge o dal vigente CCNL, si applicano le disposizioni del contratto collettivo intercategoriale per i dipendenti dei servizi alle imprese, terziario e commercio, turismo e pubblici esercizi.
In materia di "welfare" contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti Internet dell'Ente bilaterale nazionale di settore (EBAFOS).

9. L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;

b) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;

c) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dei percorsi di formazione teorica adducendone il motivo:

d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

_____ li _____

Il datore di lavoro _____

L'apprendista _____

Allegato 4- Secondo livello di contrattazione

Considerato che il CCNL prevede che al secondo livello le Parti firmatane possano definire intese temporaneamente modificative degli istituti del CCNL volti all'incremento della qualità e produttività del lavoro, alla gestione di crisi settoriali, nonché all'emersione del lavoro sommerso e riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro al fine di favorire la contrattazione regionale.
L'art. 3 CCNL prevede le modalità di presentazione delle piattaforme e degli accordi al fine di avviare al meglio le relazioni a livello decentrato

Convengono

Di costituire la commissione di cui all'articolo presso l'ente bilaterale EBAFOS che opererà secondo i seguenti principi:

1. La commissione è composta da un rappresentante per ciascuna delle parti firmatarie del CCNL;

2. La commissione viene attivata entro 5 giorni dal ricevimento della documentazione di cui all'art 3 del CCNL anche ad iniziativa di una delle OO.SS. firmatarie;

3. La commissione redigerà apposito verbale contente le osservazioni di ciascuna delle parti che sarà inviato, a cura di EBAFOS, alle OO.SS. territoriali e alle Confederazioni dei datori di lavoro.

Allegato 5 – Bilateralità intersettoriale

Considerato che

- il CCNL disciplina nel Titolo IV, agli artt. 18 e 02, le finalità e le funzioni degli enti bilaterali intersettoriali, affidando ad essi la gestione di una pluralità di prestazioni di fondamentale rilevanza per lo sviluppo dei lavoratori del settore;
- le parti intendono estendere forme di assistenza anche ai liberi professionisti;
- le parti danno atto che UNAPRI è la Federazione maggiormente rappresentativa della parte datoriale, anche ai fini della valutazione delle opportune forme di tutela assistenziale a favore dei liberi professionisti;
- le parti intendono disciplinare la gestione dei contributi e delle prestazioni della bilateralità;

Convengono quanto segue:

1. La somma che il datore di lavoro dovrà versare per ciascun lavoratore per i servizi della bilateralità ammonta complessivamente a 23,50 euro per numero 12 mensilità.

2. Il suddetto importo è cosi ripartito:
a.18,00 euro alla Cassa Sanitaria;
b. 5,50 euro ad EBAFOS.

Limitatamente ai ruoli designati nell'ambito della sicurezza con responsabilità ivi connesse, è previsto un contributo mensile di 3,00 per il fondo tutela legale.

3. Dell'importo di cui al precedente punto 2), una quota parte sarà utilizzata da EBAFOS per il conseguimento delle finalità ad esso affidate dal c.c.n.l..

4. EBAFOS, già incaricato dell'incasso della quota unitaria in base al CCNL, riscuoterà altresì le quote per conto della Cassa Sanitaria, costituendo una gestione separata per la Cassa Sanitaria interaziendale di cui all'art. 22 del c.c.n.l., assicurando l'equilibrio economico-finanziario della suddetta gestione.

5. EBAFOS costituisce una gestione separata per l'amministrazione e gestione del Fondo tutela legale di cui all'art. 19 del c.c.n.l., assicurando l'equilibrio economico-finanziario della suddetta gestione.

6. Le Parti entro lo stesso termine di 180 giorni dalla data di entrata in vigore del CCNL definiranno con le opportune modalità forme di tutela anche a favore dei professionisti non datori di lavoro.

Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano:

- a contattare immediatamente il Ministero del lavoro, salute e politiche sociali al fine di una pronta definizione delle tabelle ministeriali di costo del lavoro come determinato a seguito del presente contratto collettivo;

Le parti hanno sottoscritto la presente ipotesi di contratto che sarà sottoposta dalle OO.SS. alla consultazione dei lavoratori.

Le Parti si impegnano, per la firma definitiva dell'intero testo contrattuale, ad incontrarsi entro il 15 luglio 2016.