

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE AZIENDE DEL SETTORE
TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI
(in vigore dal 29 dicembre 2025 al 28 dicembre 2028)

L'anno 2025 il giorno 29 del mese di dicembre in Roma

TRA

FEDERTERZIARIO - Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Artigiana, Agricola, del Lavoro Professionale, delle Libere Professioni e del Lavoro Autonomo in generale rappresentata dal Presidente Nicola PATRIZI e dal Segretario Generale Alessandro FRANCO e dal Consiglio Confederale così composto: Cecconi Franco, Iellamo Domenico, Lucia Luca, Luciano Ettore Enrico, Mallardo Giuseppe, Modeo Antonio, Peretti Luca, Reina Antonino, Renna Maurizio, Sirsi Giulio, Tamma Fabio, assistiti dall' Avv. Emanuela D'AVERSA;

E

FEDERAZIONE NAZIONALE UGL TERZIARIO rappresentata dal Segretario Nazionale Luigi Giulio DE MITRI PUGNO, dal Vice Segretario Nazionale Carlo FERGOLA e dal Consiglio Nazionale della Federazione così composto: Aleandri Elisabetta, Azzolina Maria Francesca, Basili Massimo, Bruno Salvatore, Bunofino Murizio, Barbieri Maurizio, Caruso Maria Assunta, Cascetti Francesco, Caprio Antonio, Catalano Carmelo, Cozzo Laura, Conforti Luciano, Costantino Giorgia, Davide Antonio, D'Angelo Roberto, De Rosa Giuseppe, Dirella Emilia, Di Guilmi Maria Luisa, Dobranici Geanina Ionela, De Mitri Pugno Luigi Giulio, Dalla Costa Katuscia, Dello Russo Mario, Di Nardo Luigi, Fergola Carlo, Fiorino Vita Letizia, Fornaro Chiara, Frisoli Anna Maria, Gismondi Amedeo, Greco Giuseppe, Garofani Alessandro, Gigli Alessandra, La Mantia Germana, Mancini Emiliano, Lezzi Maurizio, Marazziti Simone, Matrigiani Luca, Menichini Gianluigi, Malcotti Luca, Moroni Massimiliano, Navarra Emilio, Nigro Sabrina, Olivari Silvia, Ordiseri Alberto, Panico Gaetano, Paternoster Rocco, Pavia Vincenzo, Pappacena Nunzio, Penello Franco, Perna Giuseppe Antonio, Rossato Massimiliano, Ricci Giorgio, Piccirilli Gerardo, Scardigno Giuseppe, Silvani Franco, Scarciglia Giuseppe, Sessa Germano, Sechi Giada, Settembrese Mario, Sireci Gesualdo, Spina Roberto, Tarantino Francesco, Tozzi Gianmatteo, Uberti Riccardo, Venezia Cinzia, Verrino Antonio, Viglione Marco,

Con l'assistenza tecnica di

ANCL- ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO, in persona del Presidente Nazionale, Enrico VANNICOLA,

Si è stipulato il presente CCNL che disciplina, in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, per le aziende del terziario, del commercio e dei servizi, di qualsiasi natura e struttura giuridica, che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, composto di:

- Premessa generale e aree di applicazione
- Titoli
- Capi
- Articoli
- Allegati


1





Letti approvati e sottoscritti dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti.

PREMESSA GENERALE

La congiuntura economica che sta interessando il nostro Paese in un momento storico di grandi incertezze anche determinate dal contesto politico ed economico internazionale, obbliga gli operatori economici a rivedere le strategie di sviluppo attraverso la razionalizzazione delle risorse e dei sistemi, al fine di consentire anche alle imprese dimensionalmente minori di non perdere posizioni di mercato, ma piuttosto di riuscire ad intraprendere o consolidare un percorso di crescita che possa divenire nel tempo strutturale.

Il presente C.C.N.L., mira ad un rilancio del settore, attraverso l'individuazione di soluzioni contrattuali semplificate, che agevolino la riduzione degli oneri impropri a carico dei datori di lavoro, con il fine ultimo di favorire dinamismo economico e giustizia sociale.

Le parti intendono, pertanto, accompagnare i datori di lavoro e i lavoratori nella trasformazione del lavoro che è già in corso e che si sta sviluppando sempre più velocemente, abbracciando le necessità dovute al continuo cambiamento delle dinamiche economiche e produttive, ai processi di digitalizzazione e sostenibilità, per potersi confrontare competitivamente con i mercati, anche grazie alla valorizzazione delle risorse umane e delle capacità di innovazione.

Le Parti sottoscrittrici del presente C.C.N.L., nonché dell'Accordo Interconfederale del 3 maggio 2019 in materia di welfare, formazione, premi di produzione, seppur consapevoli che tale singola disciplina non potrà esaurire le problematiche insite nella complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, al fine di prevenire i conflitti e dedicare le risorse aziendali allo sviluppo dell'attività di impresa, in un'ottica di compartecipazione costante e strutturale.

Le Parti rilevano, altresì, la necessità di dare un contributo alla ricerca di maggiore competitività in un contesto macroeconomico, caratterizzato da variabili esterne, quali quelle recentemente introdotte dai dazi, che condizionano il presente e il futuro delle imprese e che deve necessariamente essere preso in considerazione in qualsiasi trattativa sindacale.

Le parti, di conseguenza concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto impegnandosi ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

A tal fine, le parti, nella propria qualità di Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori ribadiscono che il presente C.C.N.L. per le micro, piccole e medie imprese del settore terziario, commercio e servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente, quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenerne la corretta applicazione in tutte le sedi istituzionali competenti, anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le parti sottoscrittrici del presente contratto, consapevoli che la competitività dell'intero sistema Paese si realizza anche e soprattutto orientando gli investimenti in innovazione e ricerca, hanno sottoscritto un Accordo Interconfederale e si impegnano a promuovere politiche mirate alla qualità del prodotto/servizio e alla valorizzazione del capitale umano, anche attraverso un sistema di relazioni industriali coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e alla valorizzazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali, anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

Con la stipula del presente C.C.N.L. le parti firmatarie hanno inteso contemperare le esigenze produttive delle imprese operanti nel settore e i bisogni di tutela dei lavoratori in esso impiegati, sia attraverso istituti già esistenti, sia definendo nuovi strumenti negoziali. In questo spirito si intende sottolineare la necessità che, in sede di applicazione del contratto, si valorizzino quelle condizioni che hanno contribuito in maniera significativa alla definizione degli equilibri negoziali:

- la concertazione a tutti i livelli della struttura contrattuale, come strumento di responsabilizzazione delle parti coinvolte, di amministrazione delle regole concordate e di prevenzione dei conflitti;

- lo sviluppo della bilateralità, con particolare riguardo alle funzioni che potranno essere svolte dall'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR tramite la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzino i servizi alle imprese e ai lavoratori;
- la messa a sistema di un'offerta formativa, coerente con i fabbisogni del settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dal Fondo interprofessionale per la formazione continua FONDITALIA accogliendo, in tal modo, le indicazioni dell'Unione Europea, che ha individuato, tra le azioni prioritarie per le politiche per l'occupazione, una sempre più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da rendere più agevole l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.
- il "welfare complementare", con particolare riferimento alle prestazioni del Fondo di assistenza sanitaria integrativa PREVILAVORO ITALIA nonché a quanto previsto dalla contrattazione di secondo livello.
- l'incentivazione di forme di organizzazione partecipativa e di sistemi di premialità.
- le regole in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, con particolare attenzione alla repressione del fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali.

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

In questa ottica le parti ribadiscono che, nel settore del terziario, del commercio e dei servizi, caratterizzato da una massiccia percentuale di micro e piccole imprese, il contratto nazionale dovrà conservare la propria funzione di strumento gestionale finalizzato alla regolamentazione degli aspetti normativi tradizionali, coniugando quanto consolidato nel sistema delle relazioni sindacali con le dinamiche, anche sperimentali, che possano dare impulso ed innovazione concreta alle imprese, valorizzando altresì l'apporto dei lavoratori a cui è rivolta l'applicazione del presente C.C.N.L..

Nell'ambito della disciplina del settore, le Parti hanno condiviso la volontà di introdurre norme specifiche

per il settore ICT (information and communication technology) adattate alle peculiarità del settore e delle competenze e modalità di esecuzione dell'attività lavorativa di chi vi opera.

Il presente Contratto prevede, pertanto, alla luce di quanto fin qui evidenziato, una serie articolata di strumenti volti alla modernizzazione e allo sviluppo del settore del Terziario al fine di rendere le aziende aderenti sempre più competitive sul mercato. In tale ottica, le Parti condividono l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della realtà dei diversi comparti, monitorando anche i flussi di tutto il sistema dell'area contrattuale rappresentata, lo sviluppo del sistema imprenditoriale e le iniziative a sostegno delle piccole e medie imprese, l'evoluzione dei sistemi distributivi e di vendita, le tematiche della sicurezza del lavoro, della tutela dell'ambiente nonché della responsabilità sociale dell'impresa.

VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

PREMESSA

Il presente C.C.N.L. del Terziario, Commercio e Servizi regola in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le imprese, di qualsiasi natura e struttura giuridica, che operano in tali settori produttivi e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente e disciplina, per quanto risulta compatibile con le disposizioni di legge in vigore ed applicabili, tutti i rapporti di lavoro, compresi quelli speciali, degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente C.C.N.L.

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

Sempre in ragione dell'inscindibilità delle norme dell'impianto contrattuale, la corretta applicazione dello stesso comporta l'obbligo a carico delle aziende di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, compresi gli oneri e i diritti legati all'attività degli Organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale Nazionale Ebintur, il Fondo interprofessionale per la Formazione Interprofessionale Fonditalia, il Fondo per l'Assistenza Sanitaria Previlavoro Italia.

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

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

Le Parti dichiarano, inoltre, che con il presente C.C.N.L. non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli già praticate al lavoratore in forza in ciascuna azienda, prima della stipula del presente contratto collettivo, che saranno garantite, in caso di sostituzione del precedente contratto collettivo applicato con il presente C.C.N.L., con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "ad personam".

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

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

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

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra i lavoratori e le aziende, di qualsiasi natura e struttura giuridica, del terziario, del commercio, dei servizi appartenenti ai settori merceologici e alle categorie che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, che appartengano ai settori merceologici di seguito specificati, anche ove diversamente denominati:

A. ALIMENTAZIONE

- 1) commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- 2) commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
- 3) supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- 4) salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- 5) importatori e torrefattori di caffè;
- 6) commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);

- 7) commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
- 8) commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- 9) commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
- 10) rivendite di pollame e selvaggina;
- 11) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- 12) commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
- 13) commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- 14) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
 - a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici, e la loro vendita;
 - b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
 - c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed inasamento;
- 15) commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- 16) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);
- 17) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

B. FIORI, PIANTE E AFFINI

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

C. MERCI D'USO E PRODOTTI INDUSTRIALI

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

- 11) librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- 12) francobolli per collezione;
- 13) mobili, mobili e macchine per ufficio;
- 14) macchine per cucire;
- 15) ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
- 16) gestori di impianti di distribuzione di carburante;
- 17) aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- 18) carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- 19) imprese di riscaldamento;
- 20) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- 21) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- 22) prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- 23) aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- 24) legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;
- 25) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- 26) prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
- 27) commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

D. SETTORE AUTOMOTIVE

- 1) vendita autoveicoli nuovi ed usati;
- 2) Concessionari monomarca/plurimarca
- 3) Importatori
- 4) Commissionari
- 5) Rivenditori generici
- 6) 2 - vendita veicoli commerciali ed industriali nuovi ed usati compresi gli allestiti (es. camper, roulotte, motor-room ecc.);
- 7) Concessionari monomarca/plurimarca
- 8) Importatori
- 9) Commissionari
- 10) Rivenditori generici
- 11) vendita moto e motocicli;
- 12) concessionari monomarca/plurimarca;
- 13) salonisti;
- 14) noleggio e servizi di autoveicoli a lungo e breve termine;
- 15) noleggio e servizi di motoveicoli a lungo e breve termine;
- 16) noleggio e servizi di autoveicoli industriali e commerciali a lungo e breve termine;
- 17) rivenditori natanti ed imbarcazioni varie;
- 18) vendita e commercializzazione di ricambi, accessori ed attrezzature per la riparazione, la manutenzione ed ogni altra attività connessa di autoveicoli, veicoli commerciali, industriali,

macchine agricole, macchine movimento terra, motociclette, motori, motori marini e motoveicoli in genere;

- 19) vendita pneumatici e prodotti accessori per auto e motoveicoli, veicoli commerciali ed industriali;
- 20) officine meccaniche di assistenza e riparazione di auto e motoveicoli, veicoli commerciali ed industriali;
- 21) officine di assistenza e riparazione comparto elettrico (elettrauto) di auto e motoveicoli, veicoli commerciali ed industriali
- 22) officine di assistenza e riparazione comparto carrozzeria (carrozzeri) di auto e motoveicoli, veicoli commerciali ed industriali
- 23) imprese di servizi (compresi trasporti-logistica-stoccaggio) funzionali e/o collegate alle attività imprenditoriali rientranti nella sfera di applicazione del presente ccnl

E. AUSILIARI DEL COMMERCIO E COMMERCIO CON L'ESTERO

- 1) agenti e rappresentanti di commercio;
- 2) mediatori pubblici e privati;
- 3) commissionari;
- 4) stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
- 5) fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo,
- 6) ecc.);
- 7) compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale
- 8) (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- 9) agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
- 10) imprese portuali di controllo;
- 11) aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli

F. SERVIZI ALLE IMPRESE, ALLE ORGANIZZAZIONI, SERVIZI DI RETE, SERVIZI ALLE PERSONE

- 1) imprese di leasing;
- 2) recupero crediti, factoring;
- 3) servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- 4) noleggio e vendita di audiovisivi e di prodotti software e hardware;
- 5) servizi generali amministrativi presso le università telematiche private;
- 6) servizi di consulenza, auditing, ricerca, formazione e selezione del personale;
- 7) ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
- 8) telemarketing, televendite, call center;
- 9) agenzie di relazioni pubbliche;
- 10) agenzie di informazioni commerciali;
- 11) servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
- 12) servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- 13) società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- 14) agenzie pubblicitarie;
- 15) concessionarie di pubblicità;
- 16) aziende di pubblicità;
- 17) agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;

- 18) promozione vendite;
- 19) agenzie fotografiche;
- 20) uffici residences;
- 21) società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- 22) intermediazione merceologica;
- 23) recupero e risanamento ambiente;
- 24) altri servizi alle imprese e alle Organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- 25) aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- 26) autorimesse;
- 27) società di carte di credito;
- 28) uffici cambi extrabancari;
- 29) servizi fiduciari e finanziari;
- 30) buying office;
- 31) agenzie di brokeraggio;
- 32) attività di garanzia collettiva fidi;
- 33) aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- 34) agenzie di operazioni doganali;
- 35) servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatrice;
- 36) servizi di traduzioni e interpretariato;
- 37) agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- 38) vendita di multiproprietà;
- 39) agenzie pratiche auto;
- 40) autoscuole;
- 41) agenzie di servizi matrimoniali;
- 42) agenzie investigative;
- 43) agenzie di scommesse;
- 44) servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- 45) agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente C.C.N.L.;
- 46) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato;
- 47) agenzie di intermediazione;
- 48) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- 49) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- 50) controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- 51) attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- 52) aziende servizi marketing operativo;
- 53) altri servizi alle persone e alle imprese.

RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE

ART. 1 DIRITTO DI INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

Annualmente, di norma entro il primo semestre, Federterziario e UGL Terziario si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle dinamiche strutturali e delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione,

terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e innovazione tecnologica.

Nel corso degli incontri ci si confronterà, sia globalmente che per aree omogenee:

- a) lo stato e la dinamica dell'occupazione, sia da punto di vista qualitativo che quantitativo, derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato, l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la L. 125/91;
- b) le conseguenze dei processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori coinvolti;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) la struttura dei comparti del Terziario, Commercio e Servizi anche con riferimento alle prevedibili evoluzioni degli stessi;
- e) le problematiche connesse al processo di razionalizzazione del settore TERZIARIO, lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e l'opportunità di proporre eventuali modifiche normative.

ART. 2 DIRITTO DI INFORMAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo semestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le omologhe organizzazioni sindacali si incontreranno per un esame congiunto volto al raggiungimento di intese che vertano sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità degli addetti al settore, sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, soprattutto con riferimento all'occupazione giovanile e femminile. Nello stesso incontro si valuteranno le dinamiche evolutive della rete distributiva del settore Terziario e gli effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti la legislazione di settore, nonché i nuovi processi in materia di mercato del lavoro.

ART. 3 DIRITTO DI INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le aziende che applicano il presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscano apposito mandato, e che occupano complessivamente più di:

- a) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 100 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con i rappresentanti dell'Organizzazione Sindacale stipulante, per procedere ad un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese prodromiche alla fase di attuazione di programmi di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica, che coinvolgano l'assetto aziendale e i nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione, nonché informazioni inerenti la composizione degli organici e le tipologie di lavoratori occupati.

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

Qualora l'esame abbia per oggetto la trattazione di problematiche di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle parti, si svolgerà a livello regionale o nazionale.

In occasione di nuovi insediamenti produttivi nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto delle tematiche testé indicate.

Le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, con la stessa periodicità di cui al comma 1) del presente articolo, forniranno alla RSA, ove costituita, informazioni riguardanti:

- 1) l'andamento dell'attività dell'impresa e la situazione economica della stessa;
- 2) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione dell'impresa, nonché, in caso di rischio di calo dei livelli occupazionali, le necessarie misure di contrasto;
- 3) le scelte dell'impresa che possano comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro adottati.

Le parti, con la presente disciplina, si adeguano alla normativa comunitaria e nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO II

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

ART. 4 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le parti hanno inteso disciplinare:

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

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

Contrattazione di secondo livello aziendale - La contrattazione aziendale, prevista dal presente contratto collettivo, si attua sulla base della valutazione degli obiettivi comuni e delle opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati standard di competitività, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni generali di lavoro. La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando e con le modalità e nei limiti in esso definiti. Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con le R.S.U., R.S.A. o d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione sindacale nazionale UGL TERZIARIO, firmataria del presente contratto, potrà, anche in via sperimentale e temporanea, e al fine di gestire situazioni di crisi o di effettuare investimenti significativi volti a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, definire intese modificative degli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Contrattazione di secondo livello territoriale - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. potranno valutare l'opportunità di raggiungere accordi sui temi relativi a politiche di sviluppo e potenziamento della competitività, anche con l'obiettivo di sviluppare politiche che implementino la formazione di base e continua e comportamenti virtuosi in materia di salute e sicurezza del lavoro.

ART. 5 IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Commercio e Servizi avrà durata triennale. La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative almeno sei mesi prima della scadenza. Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo alla stessa, comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette di alcun genere. Nel caso in cui una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" previsto nel precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o

la sospensione dell'azione messa in atto. In ogni caso, il ritardo nella presentazione della piattaforma comporterà lo slittamento dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale", in misura pari al ritardo stesso.

ART. 6 LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

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

Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese che modifichino temporaneamente gli istituti del C.C.N.L. inerenti alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro, ove tendano a favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, a gestire eventuali crisi di settore, a fare emergere il lavoro nero, a stabilizzare di situazioni di cronica precarietà, ad incrementare l'occupazione.

A livello territoriale le parti definiranno, con la sottoscrizione di specifici accordi, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative, soprattutto con riferimento a:

- a) le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, compresi quelli connessi al contratto di apprendistato;
- 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 coinvolgendo le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

Potranno inoltre essere definite, sempre a livello territoriale, intese in materia di incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, che possano consentire alle aziende di fruire delle agevolazioni fiscali, contributive e/o previdenziali previste dalle vigenti normative in materia.

A livello territoriale le Parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:

- a) Enti Bilaterali Regionali di settore, con gli scopi e le modalità previste dal EBINTUR;
- b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali e delle controversie individuali o collettive, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;
- c) Organismi Paritetici Territoriali in materia di salute e sicurezza.

Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che il presente contratto collettivo delega alla bilateralità di settore. Alle Sedi Territoriali Bilaterali saranno affidate in via sperimentale attività di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nonché di sostegno dell'occupazione giovanile - anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione dell'inserimento lavorativo - in base alle vigenti disposizioni in materia.

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

ART. 7 PROCEDURE PER L'ATTUAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

Le piattaforme saranno inviate dall' O.S. territoriale di UGL Terziario alle Parti datoriali firmatarie presenti nel territorio nonché a tutte le Parti Nazionali firmatarie che invieranno, tramite la Commissione Consultiva Nazionale costituita tra le parti firmatarie del presente C.C.N.L., presso EBINTUR eventuali osservazioni entro 30 gg. dalla ricezione.

Successivamente il testo dell'accordo territoriale concordato, ma non ancora sottoscritto, sarà inviato alle Parti firmatarie per eventuali osservazioni che dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al precedente comma, entro 30 gg dalla ricezione del testo. Il mancato rispetto della procedura prevista nel presente articolo determinerà l'inefficacia dell'accordo.

ART. 8 LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

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

Le materie demandate alla contrattazione aziendale e le modalità per la sua attuazione sono quelle stabilite dal presente contratto.

La contrattazione aziendale potrà riguardare le materie delegate dal presente contratto collettivo e dovrà perseguire le finalità e i contenuti di cui al successivo comma, regolamentando materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro o da altri livelli di contrattazione.

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

Con contratto aziendale potranno essere istituiti **premi di risultato** legati all'ottimizzazione dei servizi resi dal personale alla clientela e agli obiettivi derivati dall'accordo aziendale. In ordine alla quantificazione del premio, ai criteri di individuazione degli incrementi ed ai requisiti per la decontribuzione dei premi si rimanda alla normativa applicabile cui i contratti aziendali dovranno attenersi.

Le parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro:

- a) determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile correlati ad incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e di innovazione nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- b) impossibilità di definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;
- c) obbligatoria applicazione dei trattamenti contributivo-previdenziali e fiscali previsti dalle normative applicabili;
- d) previsione convertibilità del premio in servizi di welfare aziendale, ai sensi e nei limiti della normativa applicabile;
- e) previsione di erogazioni economiche di secondo livello che, data la natura variabile e non predeterminabile, non saranno utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

I risultati riguarderanno il raggiungimento di obiettivi predefiniti negli accordi, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori, purché, ai sensi di quanto chiarito dell'Agenzia delle Entrate, tali criteri siano misurabili e verificabili.

Le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, proprio in ragione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento nell'accordo e della variabilità dei risultati e, pertanto, non saranno utili ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'accordo economico aziendale avrà durata massima triennale nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

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

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalla struttura territoriale dell'Organizzazione stipulante il presente contratto, dovranno essere comunicate all'azienda e contestualmente all'Associazione Territoriale cui la stessa aderisce o ha conferito apposito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa, almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Nell'arco dei due mesi successivi alla data di presentazione della proposta di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi concreti della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente, in appositi incontri congiunti, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa.

Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dal presente C.C.N.L.

MATERIE OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) flessibilità oraria;
- 3) part time;
- 4) determinazione dei turni feriali;
- 5) contratti a termine;
- 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) pari opportunità nel lavoro;
- 8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:
 - progetti per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, smart working, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, anche in caso di affidamento o di adozione;
 - programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- 9) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";
- 10) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività;
- 11) welfare aziendale;
- 12) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove non previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda nonché le figure di interesse aziendale, sempre non previste nella classificazione di cui al presente contratto che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione Paritetica Nazionale di garanzia le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

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

riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione. Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive degli Enti e Istituzioni preposti, anche a livello nazionale e comunitario.

COMMISSIONE CONSULTIVA

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

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale e l'attività della Commissione Consultiva Nazionale saranno finalizzate al coinvolgimento partecipativo ed all'evoluzione del sistema di relazioni sindacali. Per favorire l'attività della Commissione gli organismi territoriali sia imprenditoriali che sindacali comunicheranno alle rispettive organizzazioni nazionali e al EBINTUR Nazionale i testi degli accordi aziendali sottoscritti

ART. 9 ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA - EGR

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

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

- verrà erogato con la retribuzione di Gennaio 2027;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato, agli apprendisti e ai lavoratori con contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31.12.2026, che risultino iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo dalla data di sottoscrizione del presente contratto e sino al 31.12.2026;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art.82;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L. che venga corrisposto successivamente all'1.1.2025.

IMPORTO:

-	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 15 dipendenti	101 euro	87 euro	72 euro
Aziende a partire da 16 dipendenti	111 euro	97 euro	82 euro

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

ART. 10 CRISI, SVILUPPO E OCCUPAZIONE

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

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

potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese derogatorie o sospensive degli istituti del presente C.C.N.L.. Tali intese saranno definite con il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale aderente alle Parti Datoriali firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale e potranno riguardare specificamente anche aree svantaggiate.

Titolo III

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

ART. 11 ORGANISMI PARITETICI

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire:

- 1) la Commissione Nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
- 2) la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia;

Tutti gli Organismi di cui al precedente comma sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

ART. 12 COMMISSIONE NAZIONALE PER LO SVILUPPO DEL DIALOGO SOCIALE EUROPEO

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, per analizzare ed approfondire in particolare i temi dell'armonizzazione delle normative in materia di lavoro.

In particolare nel caso in cui l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il Settore Terziario, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare l'opportunità di definire strategie comuni da sottoporre agli organi istituzionali competenti prima dell'emanazione della normativa di recepimento.

Le Parti considerano necessario analizzare e monitorare l'impatto dei processi europei sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

- 1) dialogo sociale europeo relativo al settore del terziario;
- 2) processo evolutivo e obiettivi dei Comitati Aziendali Europei;
- 3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta a livello transnazionale;
- 4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
- 5) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

La Commissione, anche in coincidenza con gli altri organismi paritetici, si riunirà di norma semestralmente ed annualmente e riferirà sull'attività svolta alle Parti stipulanti; avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Parti firmatarie pareri in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

ART. 13 OSSERVATORIO NAZIONALE

Il sistema di relazioni a livello nazionale si realizza anche attraverso un Osservatorio Nazionale composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente C.C.N.L..

L'Osservatorio Nazionale sarà sede di analisi, verifica, confronto e proposta sui temi di interesse delle parti e del settore, in particolare si occuperà:

- dell'andamento e delle prospettive del mercato;
- delle tendenze e prospettive di investimento e di occupazione per territori;
- delle tendenze dello sviluppo tecnologico del settore;
- dell'evoluzione del mercato del lavoro ed in particolare dell'occupazione femminile e giovanile, dell'apprendistato, del lavoro somministrato, del contratto a termine e del part-time;
- del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, anche raffrontandolo all'andamento dei paesi dell'Area Euro;
- dei dati, se disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- degli orari di fatto svolti da donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario nonché delle ore per le quali vi sia stato l'intervento di misure di sostegno;
- della formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- del monitoraggio e dell'analisi degli infortuni sul lavoro.

L'Osservatorio Nazionale potrà essere elaborare documenti programmatici in materia di formazione professionale che forniscano al legislatore indicazioni utili per lo sviluppo delle politiche formative del settore che siano disaggregate per regioni e/o sotto-settori, ma soprattutto coerenti con le esigenze del settore.

ART. 14 COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale è costituita la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità formata da due rappresentanti espressione delle Parti datoriali firmatarie e due di UGL Terziario, che svolgerà attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D. Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione dell'Unione Europea al fine di individuare gli eventuali ostacoli alla realizzazione di un'effettiva parità tra donne e uomini nell'ambito del mondo del lavoro e sviluppare strategie per il loro superamento.

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

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi allo sviluppo di nuove tecnologie;
- b) facilitare, attraverso interventi mirati, il reinserimento e la salvaguardia della professionalità delle lavoratrici dopo il congedo per maternità;
- c) proporre iniziative volte a prevenire ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali iniziative ed azioni virtuose adottate nelle aziende del settore Terziario, affinché costituiscano un modello da promuovere;
- e) promuovere iniziative informative e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- f) individuare iniziative utili a favorire l'occupazione femminile in profili professionali connessi alle nuove tecnologie.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in concomitanza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti e delibera, all'unanimità, avvalendosi, ove necessario di esperti nominati di comune accordo.

ART. 15 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE DI GARANZIA

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia costituisce l'organismo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del C.C.N.L.. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti.

A tal fine:

- a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ad esclusione delle sanzioni disciplinari, comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;
- b) individua eventuali figure professionali, non previste nell'attuale classificazione, strettamente legate a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza, effettuando un esame del contenuto delle varie professionalità e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e di elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L.. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

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

- c) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione da inserire nel rinnovando testo contrattuale.

Titolo IV

BILATERALITA'

ART. 16 PREMESSA

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

In particolare, tale sistema relazionale vuole rappresentare un punto di riferimento per orientare le politiche attive inerenti il settore di applicazione del presente C.C.N.L., soprattutto puntando l'attenzione sulle potenzialità occupazionali del settore e sui relativi servizi.

Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolare l'attività secondo criteri ispirati alla condivisione degli obiettivi ed al coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non intende sostituire quella propria e istituzionale delle parti sociali.

Le Parti, altresì, condividono che la bilateralità e il welfare contrattuale saranno improntati su principi di trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura.

Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo dell'efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità attraverso criteri di buona gestione, che risultino coerenti con le risorse gestite anche grazie all'impiego di adeguate professionalità.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici quali Fonditalia, Ebintur, anche, in funzione di Organismo

Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Previlavoro Italia.

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

ART. 17 EBINTUR – ENTE BILATERALE NAZIONALE

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

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

- a) divulga le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore Terziario e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di carattere nazionale;
- b) realizza studi e ricerche in ordine alla consistenza e alla tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Interprofessionale Fonditalia, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative di previdenza e assistenza sanitaria, con particolare riferimento al Fondo di Assistenza Sanitaria previsto dal vigente contratto secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali all'uopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;
- d) effettua studi e ricerche, anche a fini statistici, sulla vigente legislazione in materia di lavoro e sulla contrattazione di settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze dei paesi dell'Unione Europea;
- e) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;
- f) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario e alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- g) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriali Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- h) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato;
- i) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
- j) promuove ed attiva le iniziative necessarie a favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- k) promuove studi e ricerche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, assumendo anche funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo la maternità;
- m) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore Terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

- n) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi che perseguono i medesimi scopi;
- o) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e ne gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- p) riceve dalle aziende e analizza i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
- q) costituisce una banca dati relativa alle professionalità per la ricognizione dei mutamenti intervenuti nell'ambito dei profili professionali anche del settore Terziario;
- r) riceve i progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con FONDITALIA;
- s) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato;
- t) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- u) valorizza, in tutti gli ambiti significativi, le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- v) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR e per tale finalità può promuovere la costituzione di sportelli e/o sedi territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi a tale livello realizzati;
- w) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR.

ART. 18 FINANZIAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE EBINTUR

Con decorrenza dalla vigenza contrattuale il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR è stabilito nella misura dello 0,20%, a carico dell'azienda e dello 0,10% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo).

Le parti si danno atto che, nella commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,30% calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,60 % della normale retribuzione corrisposto per 14 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto.

ART. 19 FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA

Le parti, concordando di prevedere una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria **PreviLavoro Italia**, tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi. E, altresì, facoltà delle aziende di iscrivere i dipendenti a tempo determinato con contratto di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento (esempio co.co.co., ecc.).

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 129,00 euro annui a carico del datore di lavoro con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno.

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

Con decorrenza dal mese successivo alla data indicata al primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto

della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 18,00, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica della presente Disciplina Contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico.

ART. 20. FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

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

ART. 21 FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti concordando sulla rilevanza strategica della formazione continua sia come strumento di sviluppo e perfezionamento personale e sociale, sia come mezzo per incrementare l'educazione digitale nel nostro paese, stimolando l'innovazione tecnologica e organizzativa dei processi produttivi e lavorativi, al fine di recuperare il ritardo nell'adozione di processi e tecnologie informatiche ed il divario creatosi con altre realtà europee e mondiali. Pertanto, stabiliscono che a far data dall'1.1.2026, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni. La formazione continua sarà svolta attraverso l'elaborazione di progetti aziendali, ovvero tramite l'adesione a progetti territoriali o di settore, sulla scorta delle modalità di erogazione previste da Fonditalia. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 250,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze (tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno fare richiesta al datore di lavoro entro 15 giorni prima dell'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.

I lavoratori potranno partecipare ad iniziative formative solo nei casi in cui queste ultime siano realizzate: dagli enti privati di cui all'art. 1, comma 2 della L. 40/87; dagli enti accreditati a svolgere attività formativa presso le Regioni; dalle università e istituti tecnici abilitati al rilascio di titoli di istruzione secondaria superiore; dall'azienda. Gli enti erogatori o l'azienda dovranno documentare le attività formative svolte secondo la normativa vigente.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 3% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale.

Le ore non fruite nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore. In ogni caso restano escluse dal computo delle 24 ore previste dai commi precedenti, le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D.Lgs. 81/08.

TITOLO V

DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE



ART. 22 STATUTO DEI LAVORATORI

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

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

ART. 23 R.S.A. (RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE)

Nell'Azienda, in ogni unità produttiva, può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori e nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmataria del presente C.C.N.L. la Rappresentanza Sindacale Aziendale – in sigla RSA, cui verrà applicata la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

ART. 24 DIRITTO D'AFFISSIONE

La R.S.A. e la O.S. firmataria del presente C.C.N.L. ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti e all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro; le copie delle comunicazioni dovranno in ogni caso essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla direzione aziendale.

ART. 25 ASSEMBLEA

I lavoratori, occupati in aziende con oltre 15 dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite. La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria della presente C.C.N.L..

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

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

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

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

ART. 26 REFERENDUM

Il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla R.S.A. e dalla O.S. firmataria del presente contratto collettivo, su materie inerenti all'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria interessata.

Rappresentanza dei Lavoratori

L'Organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto. La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria del presente C.C.N.L. le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto ed in attuazione degli indirizzi dell'UGL Terziario Nazionale.

ART. 27 TRATTENUTA SINDACALE

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'O.S. a cui l'azienda dovrà destinarla. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza. L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario. L'iscrizione sindacale avrà validità annuale (1° gennaio- 31 Dicembre)

ART. 28 DELEGATO AZIENDALE E DIRIGENTI SINDACALI

Nelle imprese che abbiano alle proprie dipendenze un numero compreso tra gli 11 e i 15 lavoratori, le Organizzazioni sindacali possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del contratto e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici dell'Organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante il presente contratto;

L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dall'Organizzazione sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

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

Il mandato di delegato aziendale e 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.

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 ad 8 giorni annui.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti della O. S. dei lavoratori stipulante il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RSL), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RSL verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo. Corsi per RLS potranno svolgersi anche in modalità e-learning.



Titolo VI

TUTELA DELLA SALUTE, DELLA LIBERTÀ E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente C.C.N.L. riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata, ma anche dei singoli lavoratori che operano in essa.

Le Parti aziendali potranno impegnarsi in tal senso sottoscrivendo Patti di Responsabilità sociale che formalizzeranno il reciproco impegno a comportamenti coerenti con obiettivi etici condivisi e promuovendo iniziative congiunte di responsabilità sociale.

Le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali, nei seguenti ambiti: solidarietà, assistenza sociale, welfare, bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali, attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie svantaggiate, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei; integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale; agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori; reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per malattia, maternità paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, smart working e la individuazione di ogni ulteriore iniziativa.

Formazione

Investimento per la formazione, progettazione di attività di formazione continua, anche attraverso la realizzazione di Patti formativi, l'agevolazione della formazione individuale, al fine di migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori, la loro occupabilità e l'inserimento dei lavoratori stranieri; l'individuazione di attività formative specifiche nei confronti dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente.

Misure a sostegno dell'occupazione e dell'occupabilità

Possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione e dal C.C.N.L., funzionali al rafforzamento dell'impresa, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione, per favorire l'occupabilità senza pregiudicare la base di occupazione stabile.

Applicazione degli strumenti per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso alla contrattazione di secondo livello.

Condivisione di percorsi di compartecipazione utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari.

Miglioramento sistematico del livello di Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro e tutela dell'Ambiente

Diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati rispetto alle norme contrattuali e di legge in materia. Realizzazione di strategie ambientali basate sulla prevenzione e sul metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, coniugando la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro al rispetto dell'ambiente, allo sviluppo dell'occupazione di qualità, allo sviluppo dell'innovazione, alla competitività delle imprese.

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, L. 300/70, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Miglioramento del livello di formazione, informazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti

Adozione ed integrazione di sistemi di gestione in forma volontaria, che tengano in debita considerazione anche le opere e i servizi conferiti in appalto, per una prevenzione sistematica dei fattori di rischio.

ART. 29 PARI OPPORTUNITÀ

Coerentemente con la strategia di Lisbona con cui l'Unione Europea, nel marzo del 2000, si è prefissata l'obiettivo di diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale, le parti si impegnano a promuovere le pari opportunità per tutti di accedere al mercato del lavoro.

Ricordando che il lavoro, se "dignitoso" ovvero svolto in condizioni di libertà, sicurezza, dignità ed uguaglianza a cui vengano corrisposte adeguate retribuzione e protezione sociale, così come è stato definito nel 1999 dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, rappresenta uno strumento di inclusione sociale, le parti devono utilizzare gli strumenti già esistenti e trovarne di nuovi per facilitare l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro alle categorie di popolazione più vulnerabili.

Le Parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alla normativa vigente, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio nazionale e regionale previsti dal Sistema di informazione, formulando programmi di formazione professionale da realizzare attraverso gli Enti Ebintur.

ART. 30 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La conciliazione vita-lavoro è uno strumento chiave per la gestione delle risorse umane in una società che vede l'aumento della domanda di maggiore equilibrio tra tempi lavorativi e tempi di vita da parte delle donne sempre più qualificate che entrano nel mondo del lavoro, degli uomini che partecipano sempre di più alla cura dei figli, dei single che vogliono del tempo per la propria vita privata, della cosiddetta "Sandwich Generation" quella delle persone che si trovano allo stesso tempo a dover curare i propri figli e i propri genitori.

Le parti si impegnano a favorire la riorganizzazione del lavoro adottando politiche di flessibilità del lavoro, di flessibilità degli orari di lavoro, e favorendo i congedi parentali, così come indicato dalla legge 53 del 2000, dal D.Lgs. 151 del 2001, dal D.Lgs. 81 del 15.06.2015, dalla "Carta Europea per l'Uguaglianza le Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale" che è stata elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, il 12 maggio 2006.

ART. 31 LAVORATORI INVALIDI

Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortuni sul lavoro, le imprese, in ragione delle opportunità professionali che potranno prodursi in azienda, si impegnano a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

ART. 32 LAVORATORI MIGRANTI

In considerazione del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, si ritiene necessario dover affrontare tale tematica soprattutto alla luce di una previsione che contempli un ruolo attivo in tal senso da parte del Ebintur.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante la ripercussione nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare al Ebintur, anche mediante la costituzione, in seno all'Osservatorio nazionale, di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo volto a:

- razionalizzare e incrementare la formazione preventiva nei paesi d'origine dei lavoratori migranti;
- attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata;
- attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie.

La Commissione, mediante un costante monitoraggio del fenomeno, dovrà favorire tutte le iniziative in tali ambiti che permettano la soluzione dei problemi di integrazione sociale dei lavoratori migranti, a partire dai problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, casa, servizi.

ART. 33 MOBBING

Le Parti riconoscono di fondamentale importanza, nell'ambiente di lavoro, la tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e dei principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le Parti intendono per mobbing tutti quegli atti e comportamenti discriminatori e/o vessatori reiterati e posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata o anche da altri colleghi, che si concretizzino in una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale, senza sottovalutare anche le forme di straining i cui il peggioramento delle condizioni lavorative può essere causato anche da singole azioni con effetti duraturi, come ad esempio il demansionamento.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale dei lavoratori e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

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

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 2) individuazione delle possibili cause, con particolare attenzione alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano facilitare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive volte alla prevenzione e alla repressione di situazioni di criticità, anche attraverso l'individuazione di misure di tutela dei dipendenti interessati;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

ART. 34 MOLESTIE SESSUALI

Per molestie sessuali si intendono tutti i comportamenti indesiderati che abbiano una connotazione di carattere sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro. Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici relativi alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

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

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli Organismi Paritetici aziendali e territoriali, ove costituiti, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e delle denunce formali nonché le soluzioni individuate, alla Commissione Paritetica Pari Opportunità nazionale.

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

quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che attua la Direttiva UE 2019/1937 ("whistleblowing").

Le parti considerando inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscendo il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale, adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, tutte le iniziative utili anche a carattere formativo a prevenire le problematiche di cui sopra, che saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori, anche mediante affissione in ogni singola unità produttiva o in luogo accessibile a tutti.

Le parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Titolo VII

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

ART. 35 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Per tutte le controversie rientranti nell'ambito applicativo degli artt. 409 e seguenti del c.p.c., le parti possono attivare il tentativo di conciliazione in sede sindacale ovvero in sede amministrativa presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, senza alcun rilievo in ordine alla dimensione occupazionale dell'impresa privata.

Restano altresì ferme, per i soggetti legittimati, le tutele previste dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di segnalazione di illeciti e di protezione da atti ritorsivi, le quali operano in via autonoma rispetto all'eventuale esperimento del procedimento conciliativo. Ai sensi dell'art. 20 della L. 13 dicembre 2024, n. 203, in vigore dal 12 gennaio 2025, i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro previsti dagli articoli 410, 411 e 412-ter c.p.c. possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, e s.m.i., per tutte le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende che applicano il presente C.C.N.L., è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituita nell'ambito di EBINTUR.

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della parte datoriale firmataria e competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale locale firmataria del presente C.C.N.L., cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

L'Associazione datoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve, a sua volta, denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione a mezzo di raccomandata AR, fax o pec ovvero tramite consegna a mano in duplice copia o qualsiasi altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà, entro 20 giorni dalla data di ricezione, 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 dalla Commissione Paritetica entro il termine di 60 giorni a far data dalla ricezione o dalla presentazione della richiesta da parte dell'Associazione datoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

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

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

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

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c., in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale.

ART. 36 COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE

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

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

In caso di mancata costituzione della Commissione di Certificazione Territoriale opererà, in via sussidiaria, la Commissione di Certificazione Nazionale di EBINTUR.

ART. 37 COLLEGIO ARBITRALE

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando ad un Collegio Arbitrale mandato a risolvere la controversia.

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

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

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata a/r, raccomandata a mano o Pec. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente,

o fino alla prima udienza, scritti difensivi. Entrambe le parti possono manifestare per iscritto, la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale recapitando la rinuncia alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dall'Associazione datoriale sottoscrittrice del contratto collettivo cui l'azienda abbia conferito apposito mandato, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale UGL Terziario a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

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

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, non superiori a 6, preventivamente concordata ovvero, in mancanza, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale territorialmente competente.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno e l'incarico è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio che potrà avviare una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

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

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

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

ART. 38 CLAUSOLA COMPROMISSORIA

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

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

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

ART. 39 TENTATIVO DI COMPOSIZIONE PER I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da

provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

TITOLO VIII

ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 40 CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Le Parti, per la definizione del presente C.C.N.L. ed il suo aggiornamento, per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della L. 311/1973 Il pagamento avverrà utilizzando il codice INPS W 462.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dello 0,60% a carico dei datori di lavoro e dello 0,05% a carico dei dipendenti da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile.

Le parti concordano che, quanto previsto dal presente articolo, costituisce parte integrante delle disposizioni relative al trattamento economico-normativo del presente C.C.N.L., poiché finalizzate alla realizzazione e manutenzione di tutti gli istituti applicabili ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, sono tenuti alla corresponsione dei contributi tutti i datori di lavoro, che applicano il presente articolo il presente C.C.N.L., nonché i rispettivi dipendenti.

Sarà cura dei datori di lavoro portare a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

TITOLO IX

MERCATO DEL LAVORO

Premessa

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

Il principale obiettivo che, attraverso il contratto collettivo, le Parti vogliono conseguire è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del settore, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, in un quadro di regole preventivamente concordate, una maggiore flessibilità nell'espletamento dell'attività lavorative.

Convengono, infine, sulla necessità di predisporre strumenti che permettano di facilitare l'inserimento nel mondo produttivo e del lavoro delle fasce più deboli di lavoratori.

CAPO I

APPRENDISTATO

ART. 41 DISCIPLINA GENERALE

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto che deve contenere: a) la prestazione oggetto del contratto; b) il periodo di prova; c) il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale; d) la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto; e) la durata del periodo di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere definito in forma sintetica.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto, di durata superiore a 30 giorni consecutivi, determinano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato,

con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale caso il datore di lavoro dovrà comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

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

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

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

ART. 42 PROPORZIONE NUMERICA

Ai sensi di quanto disposto dagli artt. 41 e ss. D.Lgs. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3 può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

ART. 43 LIMITI DI ETÀ

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

Nelle aziende che commerciano armi o munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali del presente contratto ove compatibili.

ART. 44 PIANO FORMATIVO

Il datore di lavoro deve formulare il piano formativo individuale nel rispetto della normativa in materia anche tenuto conto, ove individuati, dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, dalla apposita Commissione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR. Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente articolo, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato e il piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato.

ART. 45 COMUNICAZIONI

A fini di monitoraggio sull'utilizzo e sulla diffusione numerica e geografica delle varie tipologie di contratto di apprendistato, verrà inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'Organismo Partecipativo Nazionale.



ART. 46 PERIODO DI PROVA

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

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

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

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

ART. 47 TRATTAMENTO NORMATIVO

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

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della normale prestazione oraria settimanale stabilita dalla presente disciplina contrattuale, ferme restando le ore di formazione e la durata delle stesse.

ART. 48 LIVELLI DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E RELATIVO TRATTAMENTO ECONOMICO

Salvo quanto previsto in materia apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di apprendistato alta formazione, i livelli di inquadramento ed il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

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

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, così come previste e disciplinate dal presente C.C.N.L., l'inquadramento e il trattamento economico ad esso connesso, sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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

ART. 49 MALATTIA

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

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

Il datore di lavoro integrerà quanto erogato dall'INPS dal 4° al 20° giorno con un'indennità pari al 25% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, e dal 21° al 180° al 15%.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano solo dopo il superamento del periodo di prova.

ART. 50 REFERENTE PER L'APPRENDISTATO

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato dal datore di lavoro all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa al momento della redazione del piano formativo e dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato nonché competenze adeguate allo svolgimento dell'incarico conferitogli.

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

ART. 51 RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

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

ART. 52 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

ART. 53 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) partecipare con assiduità e diligenza alle attività formative previste dal piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi indicate;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto 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 svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE



ART. 54 PERCENTUALE DI CONFERMA

Le imprese con più di 50 dipendenti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.

Non dovranno essere computati ai fini della determinazione della percentuale di cui al precedente comma, i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere fino a cinque contratti di apprendistato.

ART. 55 DURATA DELL'APPRENDISTATO

Il rapporto di apprendistato, che in ogni caso non potrà avere durata inferiore a mesi 6, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

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

ART. 56 ATTIVITÀ FORMATIVA

Il percorso formativo che l'apprendista dovrà seguire è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla C.C.N.L. che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima previsti per il contratto di apprendistato così come fissati dal precedente articolo.

Per i contenuti e le competenze di ciascun profilo si rimanda all'allegato 1.

I requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente.

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

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

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

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36 mesi
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

In ogni caso, con riferimento alle figure professionali aventi contenuti e competenze omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane secondo l'elencazione di cui alla all'allegato 2) tabella B del presente C.C.N.L., per le quali si ritenga necessaria l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti prevedono che la durata massima del periodo di apprendistato possa essere di **48 mesi**.

ART. 57 MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

In relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e gli strumenti di e-learning, pertanto in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire le conoscenze e le competenze previste nel piano formativo, assicurandone altresì che la formazione venga svolta in ambienti idonei.

ART. 58 RICONOSCIMENTO QUALIFICA PROFESSIONALE E LIBRETTO FORMATIVO

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista, almeno 30 giorni prima dello scadere del periodo formativo, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale. In assenza del libretto formativo del cittadino, la suindicata attestazione relativa alla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

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

ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

ART. 59 APPRENDISTATO QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE, DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Per le ore di formazione svolte nell'ambito dell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

ART. 60 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

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

Qualora intervenissero ulteriori modifiche in materia di apprendistato, le Parti si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

ART. 61 FONDO ASSISTENZA SANITARIA

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa.

ART. 62 FONDITALIA

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

ART. 63 RINVIO ALLA LEGGE

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

CAPO II CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART. 64 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

I contratti a tempo determinato possono essere a tempo pieno o a tempo parziale, con organizzazione dell'orario di lavoro in modalità mista o ciclica.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Alla scadenza dei 24 mesi, le parti potranno concordare una ulteriore proroga di 12 mesi, in tal caso la sottoscrizione avverrà presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro (c.d. deroga assistita). Nell'arco della durata del rapporto non potranno comunque essere disposte proroghe in numero superiore a 4.

Il superamento dei limiti massimi consentiti ovvero il rinnovo o la proroga in assenza delle condizioni previste, determineranno le conseguenze previste dalla legge, tra cui la conversione del contratto a tempo indeterminato e l'applicazione di sanzioni.

Ai sensi dell'art. 19 comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/2015, ferma restando la durata massima legale, è ammesso il rinnovo o la proroga di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi in presenza di una delle seguenti causali:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori di NASPI;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;
- periodi di intensificazione delle attività legate a saldi, partecipazione a fiere, festività natalizie o pasquali;
- punte di maggiore attività amministrativa e gestionale connessa alla sostituzione, all'introduzione di sistemi diversi di contabilità e di controllo ovvero di sistemi di digitalizzazione o di riduzione dell'impatto ambientale;
- esecuzione di progetti, programmi e servizi definiti o predeterminati nel tempo per i quali siano

necessarie professionalità e competenze non presenti nell'organico;

- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:

- infermità per malattia;
- infortunio per malattia;
- infortunio per lavoro;
- aspettativa;
- sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui al precedente comma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.

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 complessivamente i 36 mesi, previa sottoscrizione dell'accordo di cui al comma 2 del presente articolo.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, mediante affissione nella bacheca degli avvisi ai lavoratori.

ART. 65 DIVIETI DELLA STIPULA DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, ai licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della L. n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d. da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

ART. 66 DISCIPLINA DELLA PROROGA E DEL RINNOVO

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di 36 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

ART. 67 PRESTAZIONE LAVORATIVA OLTRE LA SCADENZA

Fermi i limiti di durata massima, 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% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore.

ART. 68 NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza al momento dell'assunzione.

Nell'accertamento dell'organico, i lavoratori assunti a tempo parziale verranno computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 2 dipendenti è sempre possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il limite può essere elevato in sede di contrattazione aziendale, sino al limite massimo del 70% del monte ore complessivo di tutti i lavoratori subordinati.

Nel computo dei lavoratori, gli apprendisti sono considerati lavoratori a tempo indeterminato.

Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste dal presente contratto, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a. nella fase di avvio di nuove attività, per i primi 24 mesi;
- b. per sostituzione di lavoratori assenti;
- c. con lavoratori inoccupati di età superiore a 50 anni.

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- al 20 % della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- al 50 % della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

La trasformazione del contratto è prevista nei soli casi di disciplinati dalla Legge.

L'azienda deve trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori, ove presenti, in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato il numero di dipendenti assunti e la loro percentuale alla semplice richiesta scritta.

ART. 69 DIRITTI DI PRECEDENZA

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 6 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il datore di lavoro darà applicazione al diritto di precedenza, nei limiti delle esigenze di organico, secondo il criterio del fabbisogno professionale e della anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento della professionalità richiesta.

Laddove il lavoratore abbia esercitato il diritto di precedenza, il datore di lavoro sarà obbligato a dare pronta informativa al lavoratore delle condizioni contrattuali per successivamente procedere, in caso di accettazione, alla riassunzione dello stesso. Il lavoratore dovrà riscontrare la predetta comunicazione datoriale entro il termine di 3 giorni dalla data di notifica della comunicazione di disponibilità della posizione lavorativa da parte del datore di lavoro. L'eventuale mancato riscontro entro il termine sopracitato verrà considerato quale rinuncia tacita al diritto di precedenza.

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

La contrattazione aziendale o territoriale potrà individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza.

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

Ai sensi del comma 2, art. 24, D. Lgs. n. 81/2015 per le lavoratrici il congedo di maternità, 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. Alle medesime lavoratrici è riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate o professionalmente compatibili a quelle espletate nei precedenti rapporti a termine.

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

ART. 70 PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti nel presente Contratto Nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

ART. 71 CRITERI DI COMPUTO

Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Le parti concordano che i contratti a tempo determinato, conclusi per gestire picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità, possano ragionevolmente essere esclusi dalle limitazioni quantitative in materia di contratti a termine.

ART. 72 IPOTESI DI STAGIONALITÀ

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, per ragioni di stagionalità, le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963, come modificato dal D.P.R. n. 378/1995.

Le Parti concordano altresì nel ritenere che le peculiarità del settore necessitino di un ampliamento dell'ambito di utilizzo del principio di stagionalità. Infatti, molte delle aziende operanti nel settore, pur non avendo periodi di chiusura annuale, sono soggette a periodi di intensificazione dell'attività, anche legate alle tipologie di attività esercitate dai committenti, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale, a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno.

Al fine di dare attuazione ai contenuti del presente articolo, ferme restando le ulteriori peculiarità territoriali che saranno individuate a livello locale, le Parti fin d'ora convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che si considerano stagionali le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni o fiere;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali.

Il periodo di prova per i contratti stagionali è ridotto al 50%.

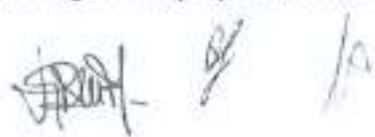
La quantificazione e la durata dei contratti stagionali è oggetto di informativa alla O.S. stipulante il presente C.C.N.L.

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica nonché dei periodi di maggiore intensità lavorativa e produttiva, nell'ambito dei quali potranno applicarsi le deroghe previste, dovrà essere definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, con apposito accordo.

CAPO III SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. 73 DEFINIZIONE E DISCIPLINA

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore



In relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 81/15 e s.m.i. le parti stabiliscono che il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dalla acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di opere e di lavorazioni, definite e predeterminate nel tempo, che non possano essere attuate ricorrendo al normale personale occupato;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, purché in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate ovvero che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività anche legate alla vocazione prevalentemente turistica delle località in cui l'azienda opera.

Il ricorso al lavoro temporaneo è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 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 integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i..

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno superare la misura del 60% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività lavorativa nel corso dell'anno solare, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della L. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento UE 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

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

ART. 74 FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro deve essere stipulato in forma scritta e contenere le seguenti indicazioni: a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; b) il numero di lavoratori da somministrare; c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore somministrato e le misure di prevenzione adottate; d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro; e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e

l'inquadramento dei medesimi; f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo applicato ai lavoratori.

ART. 75 DURATA MASSIMA E PROROGHE

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro in somministrazione a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 24 mesi ed i contratti non potranno essere prorogati più di 4 volte.

CAPO VI LAVORO A TEMPO PARZIALE

PREMESSA

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro nonché l'ingresso delle figure più deboli nel mondo produttivo, intendono regolamentarne l'utilizzo, garantendo ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime economico e normativo.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello normale stabilito dal presente contratto collettivo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire da un lato la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, dall'altro può costituire una valida risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche quando siano già occupati.

ART. 76 CONTENUTI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Ai sensi ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 81/2015, l'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto che dovrà contenere:

- a) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- c) il trattamento economico e normativo che vanno individuati secondo criteri di proporzionalità legati all'entità della prestazione lavorativa.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della collocazione lavorativa può essere effettuata anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite, tenendo conto che l'attività lavorativa del settore è soggetta ad una serie di condizionamenti e fattori esterni.

ART. 77 LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

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

Il datore di lavoro potrà richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura **non superiore al 50 %** delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione Ebintur.

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

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfettariamente e convenzionalmente nella misura **del 15%**.

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione, secondo le modalità previste dall'art.176, e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro supplementare prestate durante le ore notturne verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 50%.

Il lavoro straordinario sarà retribuito con le maggiorazioni previste dall'art. 125 del presente contratto.

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto, sono determinate forfettariamente e convenzionalmente e devono ritenersi comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

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

ART. 78 CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni **supplementari**, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

Nel caso il part time sia regolato con il sistema del monte orario annuale, il trattamento economico previsto per le ore supplementari viene riconosciuto solo al superamento delle ore previste dal monte orario annuale.

Tali ore supplementari possono essere richieste anche dopo aver esaurito il monte ore concordato inizialmente.

In caso di contratto a tempo determinato le ore supplementari dovranno essere richieste entro la scadenza del termine.

Le ore supplementari possono essere richieste in modo unilaterale dal datore di lavoro per iscritto con 48 ore di preavviso. Il rifiuto del lavoratore non può essere motivo di sanzione disciplinare o di licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Le parti possono concordare il lavoro supplementare con meno di 48 ore di anticipo solo di comune accordo.

Le ore supplementari non possono superare l'estensione dell'orario settimanale previsto nella presente Parte Speciale del C.C.N.L. e comunque il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al monte ore complessivo annuo previsto per il lavoro a tempo pieno.

Il lavoratore che abbia prestato il consenso allo svolgimento di lavoro supplementare può, in ogni caso, rifiutare lo svolgimento dello stesso ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione **del 25%** della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

In alternativa le parti possono concordare la concessione di un massimo di 5 giorni di permesso all'anno che devono essere richieste entro il giugno successivo alla maturazione. Ogni 40 ore di lavoro supplementare spetterà al lavoratore un giorno di permesso. Le giornate di permesso non possono essere godute in costanza di periodi di particolare intensità lavorativa, salvo autorizzazione da parte del datore di lavoro.

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

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, in caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, ovvero a differente programmazione dei turni di lavoro. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale richiede il consenso del lavoratore che deve essere formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto devono essere indicate: a) le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che richiedono e autorizzano l'applicazione di clausole elastiche; b) la data di stipulazione; c) le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore.

Il ricorso alle clausole elastiche dovrà avvenire con un preavviso di almeno 48 ore, fatte salve specifiche situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere richiesto con preavviso ridotto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto e vanno escluse dal calcolo relativo ad ogni altro istituto, compreso il trattamento di fine rapporto.

In sede di contrattazione aziendale potrà essere prevista la forfettizzazione delle maggiorazioni dovute in ragione dell'applicazione di clausole elastiche o flessibili.

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

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, D. Lgs. 81/2015, ovvero in quelle di cui all'art. 10, comma 1, della L. n. 300/1970, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

ART. 79 DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale dovrà improntarsi ai seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) nel caso in cui il datore di lavoro intenda assumere personale è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno, occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, nonché a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti di lavoro dei dipendenti occupati a tempo pieno;
- d) diritto di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia stato trasformato da tempo pieno a tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale già esistente;
- e) applicabilità delle norme del presente contratto, ove compatibili, con la natura del rapporto stesso;
- f) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario in precedenza concordata;
- g) per quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui agli artt. 4 e ss. del D. Lgs. 81/2015.

ART. 80 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D. Lgs n. 81/2015, o da altre gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche derivante dagli effetti invalidanti di terapie salvavita, ove accertate da una commissione medica presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992 alla quale sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità del 5 febbraio 1992, è riconosciuta una priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della L. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

ART. 81 CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ

Il trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa e si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

ART. 82 QUOTA GIORNALIERA E 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, determinato ai sensi del criterio di proporzionalità, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto relativamente alla quota giornaliera per malattia e infortunio.

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

ART. 83 FERIE

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

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

ART. 84 FESTIVITÀ

In caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 128 con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

ART. 85 PERMESSI RETRIBUITI

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti, il numero di ore annuo degli stessi si determina, per il lavoratore a tempo parziale, utilizzando i criteri di proporzionalità.

ART. 86 MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, gli importi della 13/ma e 14/ma mensilità sono determinati per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 82.

Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto spettante all'atto della corresponsione.

ART. 87 PREAVVISO E PERIODO DI PROVA

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

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

ART. 88 PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA E INFORTUNIO

Il criterio di proporzionalità si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste per il personale a tempo pieno e pertanto il comporta è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

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

ART. 89 RINVIO ALLA LEGGE

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

CAPO V

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI O DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI

ART. 90 CONTRATTI DI COLLABORAZIONE

In applicazione dell'art. 2 del D. Lgs. n. 81/2015, i contratti di collaborazione potranno essere stipulati solo con operatori coordinati, ma non organizzati dai preponenti ed operanti in libertà di orario e di luogo di svolgimento del lavoro, in ragione di particolari esigenze produttive e organizzative.

Le Parti confermano il carattere pienamente autonomo dell'attività del Collaboratore. Per l'espletamento delle attività oggetto del contratto, il Collaboratore potrà utilizzare mezzi e strumenti propri o, in alternativa, mezzi e strumenti che il Committente metterà a disposizione, coordinandosi con esso al fine di determinare le modalità di utilizzo, ivi comprese le relative fasce orarie di disponibilità. Al di fuori del coordinamento così delineato non avranno alcun potere di ingerenza circa le modalità di esecuzione della prestazione. I contratti di collaborazione non potranno essere impiegati per sostituire l'eventuale personale in sciopero.

Il contratto di collaborazione dovrà essere stipulato in forma scritta, sottoscritto dal Committente e Collaboratore e a questi consegnato, e contenere le seguenti indicazioni:

- identità delle parti contraenti;
- tipo di attività richiesta, sua descrizione e finalità;
- durata della collaborazione;
- luogo di svolgimento dell'attività;
- forme e modalità di coordinamento, anche temporale, con il Committente;
- fasce orarie entro cui il Collaboratore svolgerà l'attività pattuita;
- corrispettivo dovuto al collaboratore e tempi e modalità di pagamento, eventuale disciplina dei rimborsi spesa, obblighi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, qualora la prestazione si svolga nei locali aziendali del Committente;
- diritti del Collaboratore relativamente a maternità, malattia e infortunio;
- obblighi del Collaboratore;
- cause e modalità di cessazione o di recesso anticipato del rapporto di collaborazione;
- rinvio al presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le assenze per gravidanza, malattia, infortunio, congedi parentali, matrimonio, gravi e comprovati motivi non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, ferma restando la naturale scadenza del contratto.

Il Collaboratore ha diritto alla corresponsione delle indennità nei casi previsti dalla Legge.

I contratti di lavoro si risolvono al momento della realizzazione dell'attività o del programma che ne costituisce l'oggetto.

Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

ART. 91 SMART WORKING

Le parti sociali firmatarie del presente CCNL, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono ed incentivano il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Strumenti di lavoro

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Diritti di precedenza

I datori di lavoro privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e paternità, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Incentivi fiscali per la produttività

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

Forma e recesso

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di

lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

È possibile procedere con un contratto aziendale di secondo livello che disciplini l'organizzazione del lavoro agile in azienda. Rimane comunque l'obbligo di accettazione individuale da parte del lavoratore.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile deve essere riconosciuto, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Potere di controllo e disciplinare

Il contratto aziendale che disciplina l'utilizzo dei contratti agili e gli accordi individuali devono prevedere la disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

L'accordo di cui ai precedenti commi individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e s.m.i., quando la scelta del luogo della prestazione sia 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.

Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione lavorativa smart work può risultare sufficiente la dotazione di un personal computer portatile aziendale con webcam.

L'azienda si impegna pertanto a fornire in comodato d'uso – ex art. 1803 e seguenti del c.c. – e per tutta la durata del periodo di smart work, detto apparato, sempre che il lavoratore non ne sia già in

possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'azienda.

Utilizzo attrezzature informatiche

Per parte sua il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse del datore di lavoro, a rispettare le relative norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

Reperibilità

Durante l'orario di lavoro della giornata effettuata in smart work il lavoratore dovrà essere costantemente raggiungibile in connessione dati.

Problemi tecnici

Il lavoratore è tenuto nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari) a segnalare al suo Responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

Facoltà di recesso dell'Azienda

Considerato che lo smart working potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso la sede aziendale, in assenza di dette condizioni l'azienda, dopo opportuni colloqui gestionali volti a verificare direttamente con il lavoratore quanto in corso, potrà, se la predetta situazione perdura, nonostante detti colloqui, recedere dallo smart working con effetto immediato.

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

Nota a verbale

Le parti condividono l'opportunità di implementare l'utilizzo di tale tipologia di svolgimento delle mansioni soprattutto nel settore ITC, che per le sue stesse caratteristiche potrebbe ottenere notevoli vantaggi in termini di risparmio aziendale e di ottimizzazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

CAPO VI CONTRATTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

PREMESSA

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

ART. 92 CONTRATTO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di mansioni riconducibili ai profili professionali riconducibili ai livelli 2°, 3°, 4°, 5° e 6°, se il lavoratore è in possesso dei requisiti soggettivi di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 e 19, il datore di lavoro potrà assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e, per i successivi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

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

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 6 mesi.

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

ART. 93 INSERIMENTO LAVORATIVO E FORMAZIONE

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

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

ART. 94 MONITORAGGIO E CERTIFICAZIONE DEI REQUISITI

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento, sia monitorare l'impatto di tali contratti sull'occupazione.

Pertanto, al fine di evitare abusi nell'utilizzo di tali forme contrattuali, le parti concordano nel prevedere, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di attivare la procedura di certificazione del contratto di sostegno alla occupazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebintur. La procedura deve essere attivata entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere tutta la documentazione da cui possa emergere la sussistenza dei presupposti soggettivi e/o oggettivi necessari per la sottoscrizione del contratto di sostegno all'occupazione così come previsti dal presente contratto.

In mancanza di certificazione o di rigetto della relativa istanza, il lavoratore avrà diritto, a far data dalla sottoscrizione del contratto, al normale trattamento economico tabellare di cui al presente contratto, secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore.

TITOLO X INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - CLASSIFICAZIONE

ART. 95 CLASSIFICAZIONE PERSONALE

1° LIVELLO

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

- 1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale;
- 2) gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
- 3) responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- 4) gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- 5) responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;

- 6) responsabile marketing: coordina le attività di tutti coloro che operano nel settore marketing, occupandosi dei metodi, delle tecniche e degli strumenti per la gestione strategica e operativa della vita dei prodotti e dei servizi propri di una azienda;
- 7) responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- 8) responsabile ricerche di mercato dotato di una solida e approfondita padronanza degli strumenti metodologici di ricerca e di una comprovata sensibilità verso gli indicatori economici, coordina funzionalmente il team garantendo la chiusura dei progetti di ricerca nel rispetto dei parametri di efficacia ed efficienza, supervisionandone tutte le fasi del processo. Contribuisce inoltre allo sviluppo del business, consolidando le relazioni con i clienti esistenti e individuando nuove opportunità commerciali.
- 9) responsabile della comunicazione: progetta e pianifica strategie, attività e strumenti di comunicazione efficaci, sia interni che esterni all'azienda, assicurandone la coerenza con gli obiettivi di business, la mission e la vision imprenditoriale. Supervisiona le risorse professionali e i budget necessari alla realizzazione delle attività di comunicazione;
- 10) responsabile media relations e ufficio stampa: elabora le informazioni di valore dell'azienda secondo i criteri giornalistici, trasformandoli in "notizie". Monitora il mondo dell'editoria e gestisce relazioni con media;
- 11) responsabile comunicazione per i mercati globali nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi: progetta, definisce e gestisce strategie e tecniche di internazionalizzazione finalizzate a posizionare l'azienda come interlocutore autorevole e affidabile nei mercati globali;
- 12) responsabile della comunicazione per l'internazionalizzazione: progetta, definisce e gestisce le strategie e le tecniche di internazionalizzazione con l'obiettivo di rendere autorevole ed affidabile l'azienda nei mercati globali;
- 13) responsabile creativo per i mercati globali nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi: è responsabile della visione generale del prodotto di comunicazione pubblicitaria, che include il design del prodotto, lo stile visivo, la storia, le risorse audio, i filmati e i materiali di marketing. Gestisce designer, grafici, tecnici, designer audio e programmatori coinvolti nel progetto;
- 14) responsabile di manifestazioni fieristiche, congressi e convegni nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi: definisce e implementa la strategia più efficace al fine del posizionamento di prodotto per il settore di competenza assicurando la realizzazione dell'evento in termini di conto economico
- 15) responsabile dello sviluppo del business Internazionale nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi (International Business Development Manager): definisce le strategie e le politiche di sviluppo internazionale e gestisce e sviluppa la rete internazionale di agenti dedicati all'acquisizione di espositori e visitatori qualificati internazionali indirizzando le attività di marketing e di business intelligence necessarie a monitorare i diversi mercati, la concorrenza e le aree di potenziale sviluppo;
- 16) responsabile gestione e sviluppo rete vendita nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi: definisce, gestisce e sviluppa la rete internazionale di intermediari commerciali dedicati all'acquisizione di espositori e visitatori qualificati internazionali;
- 17) responsabile ricerca e sviluppo soluzioni allestitivo nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi: implementa l'attività di ricerca, sviluppo, innovazione di prodotto e materiali, contribuendo alla competitività ed all'innovazione dei prodotti aziendali da un punto di vista tecnico/tecnologico e di design, implementando soluzioni progettuali innovative per valorizzare il materiale presente nel magazzino;
- 18) energy manager sostenibilità ambientale e patrimonio aziendale nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi: garantisce l'integrazione dei processi operativi e dei servizi finalizzati alla preparazione ed allo svolgimento delle manifestazioni e degli eventi ottimizzandone i costi, con particolare attenzione all'efficienza energetica, al controllo dei consumi e all'impatto ambientale;

- 19) responsabile servizi sicurezza di evento nelle agenzie di pubblicità, marketing, comunicazione eventi: esegue gli adempimenti relativi alla sicurezza, agli accessi e alla tutela del patrimonio aziendale e garantisce e verifica il massimo standard di sicurezza, anche interfacciandosi con le istituzioni preposte nello svolgimento dei processi e delle attività di progettazione e svolgimento della manifestazione/evento e nella tutela delle risorse e dei cespiti aziendali;
- 20) responsabile CATI fieldwork per area field call center ricerche di mercato: garantisce la gestione efficace ed efficiente del call center, la soddisfazione dei clienti interni, assicurando il pieno rispetto delle attese condivise (tempi e costi) e gli standard di qualità;
- 21) responsabile attività di raccolta dati CAPI: garantisce la gestione efficace ed efficiente della soddisfazione dei clienti interni, assumendosi responsabilità della gestione operativa della raccolta dati "faccia a faccia", monitorando in modo costante l'andamento delle singole fasi delle attività di rilevazione e raccogliendo input in modo proattivo; assicura la chiusura nel rispetto delle attese condivise con il cliente; è responsabile della corretta trasmissione di informazioni tra tutti gli attori coinvolti e del coordinamento funzionale di un team e dello sviluppo/crescita dei singoli membri. Assicura il rispetto del Conto economico relativo alla raccolta dati, come da preventivo;
- 22) responsabile pianificazione e gestione delle offerte: organizza e gestisce le fasi di quotazione e pianificazione dei progetti confrontandosi con i responsabili dei vari reparti, si confronta con le risorse interne al fine di assicurare il corretto rispetto dei tempi e della qualità del progetto. Verifica il rispetto della preventivazione con i referenti interni, coordinandosi con il reparto finanziario;
- 23) responsabile elaborazione dati e analisi statistiche: garantisce la gestione efficace ed efficiente della soddisfazione dei clienti interni, assumendosi piena responsabilità della gestione operativa della raccolta dati "Faccia a faccia", monitorando in modo costante l'andamento delle singole fasi delle attività di rilevazione e raccogliendo input in modo proattivo. È responsabile del coordinamento funzionale di un team e dello sviluppo/crescita dei singoli membri. È responsabile del rispetto del conto economico.
- 24) Addetto alla revisione esperto (Expert Audit) per attività di servizi in ambito revisione e consulenza aziendale: ha una conoscenza approfondita dei principi contabili locali e IFRS, dei principi di revisione locali e internazionali e delle metodologie di revisione. Identifica le principali problematiche del settore di appartenenza e dell'attività svolta dalla società oggetto di revisione contabile in modo adeguato al suo ruolo, così da individuare le implicazioni per la revisione contabile. Definisce con il Responsabile dell'incarico di revisione l'attività di revisione, pianificando l'incarico dalla fase iniziale sino alla fase di completamento dello stesso, identificando le principali voci contabili, i rischi significativi e quelli di frode e collabora con il Responsabile del team di revisione nella definizione del piano di revisione. Collabora con il Responsabile del team di revisione nella preparazione delle comunicazioni indirizzate alla Direzione della società cliente, predisponendo le relative bozze.
- 25) responsabile amministrazione e gestione delle retribuzioni: ha maturato un'esperienza in materia contributiva e previdenziale particolarmente solida che si è concretizzata nell'acquisizione di competenze di riferimento e di eccellenza. È responsabile dell'organizzazione e del coordinamento di un team di lavoro, trasmettendo le migliori competenze professionali. Controlla la regolare esecuzione dei lavori del team di lavoro e consiglia al responsabile dell'incarico soluzioni tecnico-operative adeguate.
- 26) responsabile contabilità e gestione finanziaria: ha maturato un'esperienza contabile e fiscale particolarmente solida che si è concretizzata nell'acquisizione di competenze di riferimento e di eccellenza. È responsabile dell'organizzazione e del coordinamento di un team di lavoro, trasmettendo le migliori competenze professionali. Controlla la regolare esecuzione dei lavori del team di lavoro e consiglia al responsabile dell'incarico soluzioni tecnico-operative adeguate. Provvede allo sviluppo commerciale del settore di appartenenza.
- 27) responsabile della consulenza per attività di servizi in ambito revisione e consulenza aziendale: ha maturato un'esperienza di lavoro particolarmente solida e duratura, che si è concretizzata

nell'acquisizione di competenze di riferimento e di eccellenza in un ambito specifico. Assicura il raggiungimento degli obiettivi tecnici e qualitativi del progetto, garantendo il rispetto di tempistiche e standard professionali. Pianifica le attività progettuali coordinando il team assegnato e favorendo nel gruppo di lavoro crescita e sviluppo professionale.

- 28) assistant manager per attività di servizi in ambito revisione e consulenza aziendale;
- 29) responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- 30) responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- 31) copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 32) art director nelle agenzie di pubblicità;
- 33) producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- 34) account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 35) media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 36) public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- 37) research executive nelle agenzie di pubblicità;
- 38) tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- 39) product manager;
- 40) coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- 41) esperto di sviluppo organizzativo;
- 42) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

2° LIVELLO

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

- 1) ispettore;
- 2) cassiere principale che sovrintenda a più casse;
- 3) propagandista scientifico;
- 4) addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
- 5) capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- 6) contabile con mansioni di concetto;
- 7) segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 8) consegnatario responsabile di magazzino;
- 9) agente acquirente nelle aziende di legname;
- 10) agente esterno consegnatario delle merci;
- 11) determinatore di costi;
- 12) estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- 13) spedizioniere patentato;
- 14) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- 15) chimico di laboratorio;
- 16) capitano di rimorchiatore;
- 17) tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- 18) interprete o traduttore simultaneo;
- 19) creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari; impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- 20) segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- 21) programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- 22) art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- 23) organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;

- 24) visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- 25) assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 26) assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- 27) assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 28) assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 29) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- 30) 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;
- 31) programmatore analista;
- 32) supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 33) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 34) assistente del product manager;
- 35) internal auditor;
- 36) specialista di controllo di qualità;
- 37) analista di procedure organizzative;
- 38) optometrista laureato in Ottica e Optometria con abilitazione all'esercizio dell'arte ausiliaria sanitaria di Ottico ai sensi dell'art. 6 decreto del Ministro della Sanità del 23.4.1992 o dell'art. 140 R.D. 27.7.1934, n. 1265;
- 39) responsabile relazioni istituzionali e comunicazione pubblica: monitora il contesto legislativo e gestisce la rete di relazioni con le Istituzioni e il mondo economico-sociale e culturale;
- 40) manager della gestione delle emergenze e della comunicazione di crisi: pianifica e implementa la risposta ad una grave minaccia, nonché coordina le relative risorse durante una crisi d'impresa;
- 41) marketing e comunicazione del prodotto: traduce i messaggi aziendali in linguaggio pubblicitario. Si occupa di creare marchi o immagini dell'azienda e pianifica e realizza le campagne promozionali e pubblicitarie;
- 42) responsabile strategia social media: gestisce i social media e definisce linguaggio, strumenti e grafica dei contenuti per singolo social;
- 43) responsabile marketing digitale: si occupa di definire le strategie di marketing attraverso i canali digitali, è la figura professionale che coordina tutte le attività di marketing digitale all'interno di un'azienda;
- 44) esperto di progettazione audio: progetta la componente audio del prodotto di comunicazione pubblicitaria. Questo include la musica, gli effetti speciali e i dialoghi. Definisce le linee guida che dovranno essere seguite dai tecnici audio durante le produzioni;
- 45) event manager: assicura il costante aggiornamento del calendario e la pianificazione degli eventi sia a livello nazionale che internazionale; Pianifica e attua tutte le attività inerenti al corretto funzionamento del negozio elettronico di manifestazione/evento;
- 46) responsabile proprietà intellettuale e marchi: valorizza e protegge con tutti gli strumenti disponibili i cespiti intangibili;
- 47) responsabile manutenzione e gestione strutturale: assicura la preparazione ed il mantenimento del layout espositivo di svolgimento delle manifestazioni/eventi e di un ambiente adeguato all'immagine dell'azienda;
- 48) quality manager si occupa del mantenimento dei sistemi di gestione della Qualità, Ambiente e Sicurezza e dell'implementazione di nuovi sistemi di gestione;
- 49) responsabile gestione cantieri e allestimenti: pianifica e coordina le fasi di allestimento «cantieri», pianificando ed effettuando la reperibilità ed assistenza clienti in fase di svolgimento della manifestazione/evento;
- 50) responsabile gestione eventi: definisce requisiti, tempi, costi del progetto di manifestazione/evento GANTT); la programmazione, il coordinamento e l'esecuzione di tutti i servizi propedeutici all'approntamento della manifestazione/evento;
- 51) event set-up manage: garantisce la stesura della maglia espositiva per tutte le manifestazioni/eventi e la progettazione di tutti i servizi allestitivi assicurandone la gestione ottimale del magazzino ed il montaggio, smontaggio e assistenza on site dei progetti di allestimento di competenza;
- 52) Cyber Security Specialist: stabilisce, in accordo con l'information Technology, policies e

53






procedure di IT security verificando l'effettiva applicazione ed efficacia delle azioni correttive garantendo il controllo sulle procedure di sistema e l'implementazione e sviluppo di metodologie e tecniche di sicurezza IT;

- 53) Ricercatore Esperto: nell'ambito di progetti di media complessità, attraverso il possibile coordinamento funzionale di ricercatori e con una completa padronanza di strumenti metodologici, garantisce autonomamente lo sviluppo efficace ed efficiente della ricerca, con una comprovata capacità di relazione con il cliente dal briefing alla presentazione dei risultati;
- 54) Addetto al coordinamento CATI Fieldwork: organizza tutte le attività connesse con la concreta raccolta dei dati in autonomia, sempre con la supervisione del suo referente; fornisce informazioni di sintesi ed è responsabile della corretta trasmissione di informazioni tra gli attori coinvolti nel progetto. Segue i rapporti con il cliente interno (ricercatori) ed esterno per feedback operativi, in coordinamento con il proprio referente, con i team script, codifica ed elaborazione di dati statistici;
- 55) Data Analyst: organizza e gestisce in autonomia tutte le fasi del progetto, con la supervisione del suo referente. Fornisce informazioni di sintesi ed è responsabile della corretta trasmissione di informazioni tra gli attori coinvolti nel progetto; segue i rapporti con il cliente interno (ricercatori) ed esterno per feedback operativi, in coordinamento con il proprio referente, con i team Field, Ricerca e Planning;
- 56) Addetto alla revisione (Audit team member): ha una adeguata conoscenza dei principi contabili locali e IFRS, dei principi di revisione locali e internazionali e delle metodologie di revisione. Comprende le implicazioni derivanti dai sistemi di controllo interno ai fini della revisione contabile. Effettua una prima valutazione riguardante la sufficienza e l'adeguatezza degli elementi probativi e delle conclusioni raggiunte durante il lavoro di revisione, rivedendo le attività di revisione svolte dagli Assistenti revisori e partecipa alla valutazione delle problematiche emerse, di concerto con il Responsabile dell'incarico. Conosce i principi di redazione della relazione della società di revisione;
- 57) Responsabile Elaborazione Paghe: ha un'esperienza consolidata in materia contributiva e previdenziale, concretizzata nell'acquisizione di alte competenze di riferimento. Coadiuvava il responsabile nella gestione del team di lavoro e nel controllo dell'esecuzione dei lavori.
- 58) Contabile Senior: ha un'esperienza consolidata in materia contabile e fiscale, concretizzata nell'acquisizione di alte competenze di riferimento. Coadiuvava il responsabile nella gestione del team di lavoro e nel controllo dell'esecuzione dei lavori.
- 59) Consulente Senior: ha un'esperienza specifica in un ambito di competenza. È il responsabile operativo del progetto, garantisce la corretta esecuzione delle attività progettuali nel rispetto dei tempi previsti coordinando le risorse più junior e informando periodicamente. Responsabile e Partner sull'andamento dei lavori.
- 60) Account Manager; (ITC)
- 61) Business Analyst; (ITC)
- 62) Service Manager; (ITC)
- 63) Enterprise architect; (ITC)
- 64) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

3° LIVELLO

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

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

- 24) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
- 25) comunicatore finanziario: gestisce i rapporti con investitori e intermediari nell'ambito di società emittenti strumenti finanziari quotati. Monitora l'andamento dei mercati finanziari e cura le relazioni con i media economico-finanziari;
- 26) specialista stampa online e offline: Elabora comunicati stampa con linguaggio giornalistico, gestisce e sviluppa le relazioni con i giornalisti e monitora la visibilità e i risultati sui media. Cura il rapporto tra impresa e stampa, individuando contenuti ed elementi notiziabili da tradurre in comunicati stampa;
- 27) redattore per strumenti cartacei/tradizionali - Editor o Publisher: redige comunicati stampa e testi destinati a pubblicazioni cartacee, sia per house organ aziendali sia per testate e pubblicazioni esterne;
- 28) specialista in digital export: elabora strategie di business sfruttando le opportunità offerte dalle tecnologie digitali per operare nei mercati globali;
- 29) specialista in organizzazione eventi: progetta e realizza eventi professionali, promozionali, privati e aziendali, gestendone l'intero processo organizzativo. Assicura il coinvolgimento del pubblico di riferimento e la corretta veicolazione dei messaggi dell'evento, in coerenza con gli obiettivi di autorevolezza, reputazione e valorizzazione dell'azienda e del suo brand;
- 30) specialista nella pianificazione media: sceglie e seleziona i mezzi e i canali per elaborare un piano media in grado di soddisfare gli obiettivi di comunicazione, assicurando al prodotto o alla marca una veicolazione pubblicitaria efficace ed efficiente;
- 31) specialista in comunicazione digitale: supporta il responsabile Marketing e Comunicazione, nonché il referente dell'area pubblicità e promozione, nelle scelte strategiche relative alla presenza e alle attività digitali dell'organizzazione, contribuendo alla costruzione della notorietà e della reputazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi commerciali;
- 32) specialista SEO: implementa strategie di ottimizzazione On Page (contenuti, struttura e informazioni del sito) e Off Page (link building, digital PR, ecc.) per aumentare la visibilità del sito sui motori di ricerca e migliorare il posizionamento organico;
- 33) specialista Sem: si occupa di marketing Online, nello specifico di pubblicità sui motori di ricerca con l'obiettivo di far apparire i propri banner o annunci sponsorizzati nella prima pagina dei principali motori di ricerca;
- 34) specialista in Marketing: si occupa della ricerca, condivisione, analisi, applicazione e traduzione operativa delle strategie di marketing in termini di prodotto, prezzo, distribuzione e comunicazione;
- 35) specialista in promozione del prodotto: si occupa di tutto ciò che compete il prodotto: dal brand al packaging, dal costo alla sua collocazione;
- 36) specialista E-Commerce: si occupa delle vendite on-line di un'azienda, sia essa presente solo nel mondo digitale o già focalizzata su un business offline oppure nel caso in cui preveda una multicanalità, cioè la presenza sia offline che online;
- 37) web content strategist: pianifica contenuti strategici per promuovere attività e progetti attraverso internet e i social media. Definisce la strategia di contenuto, stabilendo obiettivi e selezionando parole, immagini e video adeguati. Possiede competenze avanzate in inbound marketing e content marketing;
- 38) designer: esegue test approfonditi in tutte le fasi di pianificazione per ottimizzare le meccaniche

di gioco, bilanciare le economie interne e osservare i comportamenti dei giocatori. Collabora con programmatori, tecnici e grafici per perfezionare i progetti, analizza i principali giochi del settore e garantisce che la visione del progetto sia coerente in tutte le fasi di progettazione e implementazione delle meccaniche di gioco, dei sistemi, dei controlli, della narrativa e dell'esperienza del giocatore;

- 39) programmatore generalista: scrive i codici relativi all'analisi dei dati in campo pubblicitario, incorporando ed adattando qualsiasi libreria di codice già pronta e scrivendo codice personalizzato secondo necessità. Testa il codice e corregge i bug. Identifica i mezzi più stabili ed efficienti di codifica per ottenere script affidabili. Si occupa dell'ottimizzazione dello spazio di archiviazione disponibile all'interno del motore di sviluppo.
- 40) programmatore di fisica: si occupa della creazione dei codici destinati alla rappresentazione di un videogioco delle leggi della fisica esistenti nella realtà virtuale per ognuno degli oggetti e ambienti rappresentati nel video gioco.
- 41) specialista in visitazione qualificata: promuove la manifestazione o l'evento presso visitatori qualificati, svolge attività di scouting per individuare nuovi visitatori e garantisce un efficace incontro tra domanda e offerta, curando le relazioni tra visitatori qualificati ed espositori;
- 42) specialista in accoglienza e assistenza tecnica clienti: assicura efficace ed efficiente attuazione di tutte le attività di accoglienza e reception durante le manifestazioni/eventi e garantisce l'erogazione dei servizi e l'assistenza "on site" durante lo svolgimento delle manifestazioni/eventi;
- 43) specialista in assistenza clienti espositori: definisce ed attua azioni necessarie per il mantenimento di una relazione ottimale con i clienti in post-vendita perseguendone la soddisfazione e la fidelizzazione
- 44) specialista in controllo di qualità: regola il processo di monitoraggio e verifica del servizio reso dai fornitori di beni e servizi, garantendo, attraverso un controllo di secondo livello, una maggiore efficacia sulla verifica dell'evidenza del servizio reso;
- 45) specialista in servizi di ospitalità: si occupa dei rapporti con gli organizzatori congressuali e fieristici per promuovere la vendita dei servizi di ospitalità (itinerari e servizi di biglietteria viaggio, servizi logistici, tariffe customizzate per i servizi alberghieri e hotel);
- 46) specialista in logistica per eventi: coordina la movimentazione di mezzi e persone in avvicinamento/allontanamento dal sito fieristico/congressuale coordinandosi con le autorità di pubblica sicurezza. Definisce requisiti, tempi, costi evento, la programmazione, il coordinamento e l'esecuzione di tutti i servizi propedeutici all'approntamento della manifestazione/evento;
- 47) ricercatore: realizza in autonomi gli step di ricerca assegnati (es. richiesta quotazioni, questionario/discussion guide, piano di analisi, analisi dei risultati). Contribuisce sotto supervisione agli step di ricerca più complessi. È responsabile della corretta trasmissione delle informazioni tra tutti i soggetti coinvolti nel progetto (es. ricerca/operation; ricerca/cliente) garantendo una corretta gestione dei tempi di lavoro e una buona collaborazione;
- 48) supervisore interviste CATI Fieldwork: estisce in modo efficace ed efficiente, con parziale autonomia, le attività operative assegnate. Supporta gli operatori telefonici, intervenendo quando necessario, e fornisce sintesi informative sulla rilevazione, oltre a elaborare report concisi;
- 49) executive Fieldwork CAPI: realizza in modo efficace ed efficiente gli step operativi assegnati in parziale autonomia (es. attività di gestione del campione, assegnazioni, solleciti, rapporti con sv, gestione del field, utilizzo dei tool per attività di assegnazione e monitoraggio). Fornisce informazioni di sintesi che possano dare un quadro complessivo della rilevazione e permettano al referente di disporre di report sintetici;
- 50) specialista elaborazione dati statistici: realizza in modo efficace gli step operativi assegnati (es. stesura del codice/script, relazione con i dipartimenti di ricerca e le Operations, gestione del controllo, utilizzo dei tool e monitoraggio) e fornisce informazioni di sintesi che possano dare un quadro complessivo dell'attività da svolgere ed il suo contesto;
- 51) assistente revisore (Audit assistant): Applica al proprio lavoro i principi contabili, la normativa

- di riferimento e i relativi obblighi di informativa in base alla legislazione locale e agli IFRS. Identifica e ottiene adeguati e sufficienti elementi probativi a supporto delle conclusioni raggiunte nello svolgimento delle procedure di revisione. Identifica le differenze di revisione e le carenze nel sistema di controllo interno, riportandole al responsabile del team di lavoro;
- 52) addetto paghe specializzato: ha approfondita conoscenza degli adempimenti contributivi e previdenziali inerenti all'amministrazione del personale. Funge da supporto al responsabile del servizio paghe;
- 53) addetto contabile specializzato: ha approfondita conoscenza della contabilità, degli adempimenti e della struttura di bilancio. Ha adeguate conoscenze fiscali. Funge da supporto al responsabile del servizio contabilità;
- 54) consulente (Consultant): assicura la realizzazione della attività assegnategli nell'ambito del progetto e fornisce un supporto qualitativo nel rispetto degli standard professionali con la supervisione di un consulente esperto o di un responsabile. Può occasionalmente partecipare semplici attività in gruppo di lavoro;
- 55) Business Information Manager; (ICT)
- 56) Database manager; (ICT)
- 57) ICT Consultant; (ICT)
- 58) ICT Operations Manager; (ICT)
- 59) ICT Security Manager; (ICT)
- 60) Project Manager; (ICT)
- 61) Quality Assurance Manager; (ICT)
- 62) Systems Architect; (ICT)
- 63) Technical Analyst; (ICT)
- 64) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

4° LIVELLO

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

- 1) contabile d'ordine; addetto all'amministrazione del personale;
- 2) cassiere comune;
- 3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- 4) astatore;
- 5) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- 6) operatore meccanografico;
- 7) commesso alla vendita al pubblico;
- 8) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio ~~promissivo~~ delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
- 9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili);
- 10) commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- 11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- 12) indossatrice;
- 13) estetista, anche con funzioni di vendita;
- 14) addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- 15) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;

- 16) esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- 17) pittore o disegnatore esecutivo;
- 18) allestitore esecutivo di vetrine e display;
- 19) addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- 20) autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- 21) banconiere di spacci di carne;
- 22) operaio specializzato;
- 23) addetto specializzato di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- 24) allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- 25) telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con utilizzo del sistema digitale e informatico;
- 26) addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 27) 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;
- 28) operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
- a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
 - b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
 - c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
 - d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
 - e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;

- f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;
 - g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre alle rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali, scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
 - h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
- 29) addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
 - 30) addetto vendita a distanza; addetto e-commerce che gestisce, verifica gli ordini e predispone gli articoli e i prodotti di spesa on line;
 - 31) addetto ai processi formativi di gestione economica, analisi e definizione dei fabbisogni;
 - 32) addetto ai Social Media: supporta il Social Media Strategy Manager nella gestione dei social media nel definire linguaggio, strumenti e grafica dei contenuti per singolo social;
 - 33) assistente al Marketing: si occupa di "tenere i contatti" con l'Azienda-cliente: raccoglie e interpreta le richieste dell'azienda cliente;
 - 34) tecnico del suono: si occupa delle riprese audio: la registrazione dei dialoghi, dei rumori, dei suoni e delle musiche del prodotto di comunicazione pubblicitaria e quindi di garantirne la migliore qualità sonora;
 - 35) tecnico audio: assembla in studio gli effetti speciali, i dialoghi, la musica ovvero la componente audio di un prodotto di comunicazione pubblicitaria secondo le indicazioni del responsabile creativo. Ne garantisce la qualità tecnica e ne ottimizza fuso in base alla tipologia del prodotto e alla sua durata. Si occupa, inoltre, dello sviluppo del software che integra i diversi file audio e del test e del debug del codice audio;
 - 36) grafico 2D: sotto la supervisione del responsabile creativo traduce in forma visiva, attraverso bozzetti ed immagini usando le tecniche di design e colorazione 2D, le istruzioni contenute in un documento di design di un prodotto di comunicazione pubblicitaria. Crea "concept art" per consentire la visualizzazione di personaggi, ambienti e sfondi;
 - 37) grafico 3D: si occupa della modellazione delle componenti artistiche 3D di un prodotto di comunicazione pubblicitaria. Sotto la supervisione del responsabile creativo ed in collaborazione con il grafico 2D modella con il supporto di software dedicati le produzioni in 2D;
 - 38) grafico effetti visivi: si occupa della creazione di tutte le animazioni diverse da quelle relative ai personaggi o ad oggetti. Utilizza software di arte digitale per creare, sotto la direzione del responsabile creativo tutti gli effetti visivi del prodotto di comunicazione pubblicitaria;
 - 39) assistente di ricerca: supporta i ricercatori o ricercatori esperti, nella gestione operativa del flusso/processo della ricerca di mercato, collaborando alla produzione dei risultati richiesti ed interfacciandosi con gli altri dipartimenti;
 - 40) addetto Fieldwork CATI: supporta il responsabile di fieldwork nella gestione operativa delle attività sul campo autonomia (es. attività di gestione del campione/controllo quote; partecipazione ai briefing con i ricercatori, gestione briefing, effettuare convocazioni; controllo qualità) collaborando in tutte le fasi alla buona riuscita del progetto sempre con la supervisione del suo referente;
 - 41) assistente al Fieldwork CAPI: supporta il responsabile dello svolgimento di tutte le attività connesse con la concreta raccolta dei dati nella gestione operativa delle attività sul campo, collaborando in tutte le fasi alla buona riuscita del progetto, sempre con la supervisione del suo referente;
 - 42) assistente elaborazione dati statistici: è il punto di contatto operativo tra i ruoli più esperti e gli altri reparti coinvolti nel processo. Contribuisce in modo collaborativo ed efficiente a chiudere le attività nei tempi stabiliti e secondo le specifiche del progetto. Può gestire parti di processo in autonomia;
 - 43) assistente revisore junior (Junior audit assistant): conosce i principi generali e applicativi della metodologia di revisione e i principi di revisione di riferimento. Conosce la contabilità generale e la struttura del bilancio italiano e IFRS. Documenta efficacemente le fasi e i risultati dell'attività di revisione;
 - 44) addetto paghe: conosce le principali tematiche inerenti la gestione del personale. Documenta

- efficacemente le fasi ed i risultati delle attività svolte. Può occasionalmente partecipare a semplici attività tra pari e/o gruppi di lavoro;
- 45) addetto contabile; conosce la contabilità generale e la struttura del bilancio italiano e IFRS. Documenta efficacemente le fasi ed i risultati delle attività svolte. Può occasionalmente partecipare a semplici attività tra pari e/o gruppi di lavoro;
 - 46) consulente junior (Junior consultant): Svolge le analisi più semplici per lo sviluppo del progetto affiancando il Consulente. Assicura la realizzazione della attività assegnategli nell'ambito del progetto e fornisce un supporto qualitativo nel rispetto degli standard professionali con la supervisione di un Consulente esperto o di un Responsabile;
 - 47) Developer; (ICT)
 - 48) Digital Media Specialist; (ICT)
 - 49) ICT Security Specialist; (ICT)
 - 50) ICT Trainer; (ICT)
 - 51) Network Specialist; (ICT)
 - 52) Service Desk Agent; (ict)
 - 53) System Administrator ;(ict)
 - 54) Systems Analyst; (ict)
 - 55) Technical Specialist; (ict)
 - 56) Test Specialist; (ict)
 - 57) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

5°LIVELLO

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

- 1) fatturista anche con utilizzo di schemi o programmi già predisposti e con utilizzo di programmi di videoscrittura;
- 2) preparatore di commissioni;
- 3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 4) addetto di biblioteca circolante;
- 5) addetto al controllo delle vendite;
- 6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- 7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- 8) pratico di laboratorio chimico;
- 9) dattilografo con utilizzo dei programmi di videoscrittura, calcolo presentazioni e simili;
- 10) archivista, protocollista; data entry: cura l'inserimento di dati ed il caricamento di flussi di dati all'interno del sistema informativo aziendale;
- 11) schedarista;
- 12) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- 13) campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 14) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- 15) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- 16) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- 17) addetto al centralino telefonico e/o contact center;
- 18) aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzeria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- 19) aiuto banconiere di spacci di carne;
- 20) aiutante commesso;
- 21) conducente di autovetture e/o di autoveicoli fino a 3,5 tonnellate;
- 22) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati, dark store ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo

- delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- 23) 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 dark store ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
 - 24) operaio qualificato;
 - 25) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
 - 26) secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
 - 27) operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
 - 28) operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
 - 29) manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
 - 30) addetto alla manovra vagoni;
 - 31) conduttore di carrelli elevatori;
 - 32) pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
 - 33) manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
 - 34) addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
 - 35) addetto vendita a distanza e addetto e-commerce, per i primi 18 mesi;
 - 36) assistente addetto paghe: svolge semplici attività nell'ambito dell'amministrazione del personale per le quali sono richieste conoscenze tecniche di base ed adeguate capacità tecnico-pratiche. Svolge le attività seguendo le indicazioni dell'Addetto paghe esperto e del Responsabile del servizio paghe, per i primi 18 mesi;
 - 37) assistente contabile svolge semplici attività di natura amministrativo-contabile per le quali sono richieste conoscenze tecniche di base ed adeguate capacità tecnico-pratiche, per i primi 18 mesi.
 - 38) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

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

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

6° LIVELLO

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

- 1) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- 2) usciere;
- 3) imballatore;

- 4) impaccatore;
- 5) conducente di motofurgone;
- 6) conducente di motobarca;
- 7) guardiano di deposito;
- 8) fattorino;
- 9) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- 10) custode;
- 11) avvolgitore;
- 12) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- 13) portiere;
- 14) ascensorista;
- 15) addetto al carico e scarico;
- 16) operaio comune;
- 17) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- 18) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- 19) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
- 20) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
- 21) imballatore;
- 22) impaccatore;
- 23) conducente di motofurgone;
- 24) conducente di motobarca;
- 25) guardiano di deposito;
- 26) fattorino;
- 27) portapacchi con o senza facoltà di esazione;
- 28) custode;
- 29) avvolgitore;
- 30) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- 31) portiere;
- 32) ascensorista;
- 33) addetto al carico e scarico;
- 34) operaio comune;
- 35) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- 36) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- 37) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
- 38) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
- 39) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale

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

7° LIVELLO

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

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

COMMUNICATION TECHNOLOGY (ICT)

Le imprese che operano esclusivamente nel settore dell'Information and Communication Technology presentano caratteristiche peculiari, tra cui la rapida e continua evoluzione delle tecnologie, la necessità di frequenti aggiornamenti delle competenze e delle conoscenze professionali, nonché l'esigenza di periodici adeguamenti e riorganizzazioni degli organici.

In tale contesto, per l'individuazione e la definizione delle qualificazioni professionali ICT, è stato sviluppato a livello europeo l'**European e-Competence Framework (e-CF)**, un modello di riferimento che identifica 40 competenze richieste e applicate nel mondo del lavoro dell'ICT. L'e-CF adotta un linguaggio comune per descrivere competenze, abilità e livelli di capacità, rendendolo comprensibile e utilizzabile in tutta Europa e favorendo il dialogo tra i sistemi di riferimento internazionali, nazionali e aziendali. Alla luce di tali specificità, si è pertanto riconosciuta la necessità che la classificazione del personale appartenente alle figure professionali ICT sia disciplinata secondo criteri differenti rispetto a quelli adottati per altre tipologie di imprese.

1° LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale, che possono includere responsabilità di direzione esecutiva. Essi supervisionano unità produttive o funzioni organizzative, operando con autonomia operativa e di iniziativa nell'ambito delle responsabilità loro delegate, e in particolare:

- 1) Account Manager (Account Manager, Sales Advisor, Demand Manager, Web Account Manager): costruisce e mantiene relazioni strategiche con i clienti per promuovere la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni e soluzioni ICT. Individua opportunità commerciali, gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti, e si assume la responsabilità di raggiungere gli obiettivi di vendita, garantendo al contempo i margini;
- 2) Chief Information Officer (CIO) (Responsabile Sistemi Informativi): definisce e implementa la governance e la strategia ICT, individuando le risorse necessarie per la loro realizzazione. Monitora l'evoluzione del mercato ICT e i bisogni di business dell'azienda, contribuendo allo sviluppo del piano strategico aziendale. Partecipa o guida progetti di trasformazione su larga scala;
- 3) Enterprise architect: descrive la struttura dell'organizzazione, i processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le sedi geografiche e gli obiettivi aziendali, garantendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantiene una visione olistica della strategia aziendale, dei processi, delle informazioni e del patrimonio ICT.

2° LIVELLO

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

- 1) Business Analyst (Business Analyst, Business Development, Manager: identifica le aree in cui il sistema informativo necessita di modifiche per supportare il business plan, valutandone l'impatto sulla gestione del cambiamento. Definisce requisiti funzionali aziendali e traduce le esigenze di mercato in soluzioni ICT efficaci;
- 2) Project Manager (Digital Project Manager, Web Project Manager, Project Manager, Project Coordinator, Project Management Officer): definisce, implementa e gestisce progetti dal concepimento iniziale alla consegna finale. Responsabile dell'ottenimento di risultati ottimali, conformi agli standard di qualità, sicurezza e sostenibilità nonché coerenti con gli obiettivi, le performance, i costi ed i tempi definiti;
- 3) Service Manager (Service Manager, Service Advisor, Service Architect): gestisce la definizione dei contratti di Service Level Agreements (SLA), Operational Level Agreements

(Ola) ed i Key Performance Indicators (KPI); negozia i contratti nei vari contesti di business o con i clienti e in accordo con il Business IS Manager; gestisce lo staff che monitorizza, registra e soddisfa gli SLA. Cerca di mitigare gli effetti in caso di non raggiungimento degli SLA; contribuisce allo sviluppo del budget di manutenzione tenendo conto delle organizzazioni di business/finanza;

- 4) Innovation Manager (oppure Digital Innovation Manager): specializzato in ambito digitale, interpreta, definisce e realizza progetti e processi di digitalizzazione e riorganizzazione aziendale. Individua opportunità per l'impresa e svolge il ruolo di evangelista dell'innovazione, promuovendo una nuova cultura dell'innovazione nell'organizzazione. Assume il ruolo di abilitatore per attività manageriali quali analisi e valutazione dei risultati, introduzione di nuove metodologie e gestione del portafoglio progetti;
- 5) Client Service Manager (oppure Service Area Manager): responsabile della gestione dei Service Level Agreement per i Managed Service Customers (locali e internazionali), monitorando e rivedendo le prestazioni e la redditività rispetto agli obiettivi concordati al fine di garantire che i servizi concordati continuino a soddisfare le esigenze del cliente; assicura un passaggio efficace dai team di Service Design e Transition a Business As Usual; rappresenta l'unico punto di contatto per il coordinamento degli incidenti e dei problemi intensificati durante la durata del contratto del cliente; possiede il portafoglio di servizi per il cliente per tutta la durata del contratto; offre un CSI (Continuous Service Improvement) efficace, attraverso la gestione della roadmap, la revisione aziendale trimestrale, il monitoraggio interno di profitti e perdite e altre metriche e processi di best practice; monitora e riporta lo SLA concordato in linea con i risultati finali e le tempistiche mirate per i Managed Service Customers definiti; è responsabile del monitoraggio e del reporting sulla soddisfazione del cliente; è responsabile della gestione dei KPI finanziari per ottenere una redditività mirata; identifica e informa sulle nuove opportunità di vendita (livello strategico); propone miglioramenti del servizio (livello tattico);

3° LIVELLO

In questo livello rientrano i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, che richiedono particolari conoscenze tecniche e adeguata esperienza. Vi appartengono anche i lavoratori specializzati esperti che, operando con autonomia nell'ambito delle proprie mansioni, eseguono lavori che richiedono competenze professionali specifiche, acquisite attraverso una solida preparazione teorica e tecnico-pratica, e in particolare:

- 1) Business Information Manager (Knowledge Manager Data Scientist): gestisce ed implementa gli aggiornamenti delle applicazioni esistenti e le attività di manutenzione sulla base dei bisogni, dei costi e dei piani concordati con gli utenti interni; assicura la qualità di servizio e la soddisfazione del cliente interno;
- 2) Database manager (Database Administrator, Web DB Administrator, Database Developer): assicura la progettazione e la realizzazione (Developer) o assicura la manutenzione e la riparazione del data base dell'azienda (Administrator) per supportare soluzioni di sistema informativo in linea con le necessità di informazioni del business; verifica lo sviluppo e il disegno delle strategie di database, monitorando e migliorando la capacità e le performance del database e pianificando per bisogni di espansioni futuri; pianifica, coordina e realizza misure di sicurezza per salvaguardare il database.
- 3) ICT Consultant (Consultant, Technical Consultant, Enterprise Solutions Consultant): garantisce il controllo tecnologico per informare gli stakeholder sulle tecnologie emergenti; prevede e porta a maturazione progetti ICT mediante l'introduzione di tecnologia appropriata; comunica il valore delle nuove tecnologie per il business; contribuisce alla definizione del progetto.
- 4) ICT Operations Manager (IT Manager, Operations Manager, Service Manager, Service Advisor): implementa e mantiene una parte dell'infrastruttura ICT; assicura che le attività siano condotte in accordo con le regole, i processi e gli standard aziendali, prevede i cambiamenti necessari secondo la strategia ed il controllo dei costi dell'organizzazione, valuta e suggerisce investimenti basati su nuove tecnologie; assicura l'efficacia dell'ICT e la gestione dei rischi associati;

- 5) ICT Security Manager (Security Manager/Chief, Security Officer/Data, Protection Officer, Security Advisor, Security Analyst, Resp. Sistemi per la Gestione della Sicurezza delle Informazioni, Resp. Sicurezza dei Sistemi per la Conservazione digitale, Resp. Continuità Operativa, Resp. Sicurezza delle informazioni (CISO), Manager della Sicurezza delle Informazioni): definisce la politica di sicurezza del Sistema di Informazioni; gestisce la diffusione della sicurezza attraverso tutti i sistemi informativi; assicura la fruizione delle informazioni disponibili; riconosciuto come l'esperto di politica di sicurezza ICT dagli stakeholder interni ed esterni;
- 6) ICT Security Specialist (Security Engineer, Web Security Expert, Security Specialist, Analista di Processo per la Sicurezza delle Informazioni, Analista Tecnico per la Sicurezza delle Informazioni, Specialista di Processo della Sicurezza delle Informazioni, Specialista Infrastrutturale della Sicurezza delle Informazioni, Analista Forense per gli Incidenti ICT, Specialista Applicativo della Sicurezza delle Informazioni, Specialista nella Risposta agli Incidenti, Security Service Specialist): propone ed implementa i necessari aggiornamenti della sicurezza; consiglia, supporta, informa e fornisce addestramento e consapevolezza sulla sicurezza; conduce azioni dirette su tutta o parte di una rete o di un sistema; è riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi;
- 7) Quality Assurance Manager (IT Quality Auditor, Quality Manager, Quality Assurance Manager): agisce e mette in essere un approccio della qualità ICT conforme alla cultura aziendale; assicura che i controlli del management siano correttamente implementati per salvaguardare il patrimonio, l'integrità dei dati e l'operatività; è focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità;
- 8) Systems Architect (Architect Engineer, Responsabile telecomunicazioni, Telecommunications Architect, System Engineer): Disegna, integra e realizza soluzioni ICT complesse da un punto di vista tecnico; assicura che le soluzioni tecniche, procedure e modelli di sviluppo siano aggiornati e conformi agli standard; è al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni; agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici;
- 9) Technical Analyst: definisce specifiche tecniche dettagliate e contribuisce in modo diretto alla creazione o modifica efficace di sistemi applicativi complessi, mediante l'utilizzo di appositi standard e strumenti; garantisce che i risultati rispondano ai requisiti di business, sia in termini di progettazione tecnica di alta qualità sia in termini di conformità con le specifiche funzionali concordate;
- 10) Blockchain Manager: assicura lo sviluppo, l'integrazione e la gestione degli aspetti sistemistici, nonché la gestione dei dati della Blockchain.

4° LIVELLO

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

- 1) Developer (Analista Programmatore, Responsabile Sviluppo SW, Mobile application Developer, Front-end Web Developer, Application Developer): assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT; contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio, compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza;
- 2) Digital Media Specialist (Web Community Manager, Web Designer, Web Developer, Web & Multimedia Master, Web Editor, Web Content Manager, Web Business Analyst, Front end Web Developer, Web Content Specialist, Digital Strategic Planner, Web Content Specialist, E-commerce Specialist, Digital Manager, Digital Media Planner, Multimedia Developer e-Learning): disegna, imposta e codifica applicazioni multimediali e website per ottimizzare la presentazione delle informazioni, inclusi i messaggi di marketing; fa raccomandazioni sulle interfacce tecniche ed assicura la sostenibilità attraverso l'applicazione di sistemi di gestione dei contenuti appropriati;
- 3) ICT Trainer (ICT Trainer, Technical Trainer, e-Learning Specialist): fornisce la conoscenza e gli skill necessari per assicurare che i discenti siano effettivamente capaci di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro;
- 4) Network Specialist (Network Engineer, Network Manager, Network Administrator, Network Service Specialist, Network Support): gestisce ed opera sul sistema di informazioni in rete, risolvendo problemi ed errori per assicurare definiti livelli di servizio; monitorizza e migliora

- le performance della rete;
- 5) Service Desk Agent (Addetto Help Desk, Responsabile Help Desk): fornire supporto all'utente per eliminare gli errori dovuti a problemi o ad aspetti critici dell'ICT; l'obiettivo principale è di consentire all'utente di massimizzare la produttività attraverso un uso efficiente delle attrezzature ICT o delle applicazioni software;
 - 6) System Administrator (Systems Administrator, Server Administrator, Web Server Administrator): installa software, configura ed aggiorna sistemi ICT; amministra quotidianamente l'esercizio del sistema al fine di soddisfare la continuità del servizio, i salvataggi, la sicurezza e le esigenze di performance;
 - 7) Systems Analyst (Analista sistemista, Sistemista Information, Architect): assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti;
 - 8) Technical Specialist (Service Engineer): mantiene in modo efficace hardware/software, responsabile di una puntuale ed efficace riparazione al fine di garantire una performance ottimale del sistema e un'alta soddisfazione del cliente;
 - 9) Test Specialist (Software Tester, Systems Integration & Testing Engineer, Test Specialist): contribuisce alla correttezza e la completezza di un sistema garantendo che la soluzione soddisfi i requisiti tecnici e dell'utente, contribuisce in differenti aree dello sviluppo del sistema, effettuando il testing delle funzionalità del sistema, identificando le anomalie e diagnosticandone le possibili cause.

Nota a verbale

Per le qualifiche riferite al settore ICT laddove si parla, nell'ambito della descrizione del profilo secondo le prassi aziendali, di attività di "gestione" o di "manager" le parti hanno introdotto una terminologia di carattere tecnico che non si riferisce necessariamente allo svolgimento di attività che richiedono al lavoratore di ricoprire una "posizione apicale".

ART. 96 FUNGIBILITÀ

Fermo restando quanto disposto dai precedenti articoli e alla luce delle peculiarità del settore di applicazione del presente C.C.N.L., legate anche a flussi di lavoro non prevedibili e discontinui, nonché al fine di dare adeguata risposta alle esigenze tecnico-funzionali connesse all'organizzazione del lavoro delle aziende e del personale che vi opera, le Parti riconoscono utile il ricorso alla fungibilità orizzontale delle mansioni nell'ambito del medesimo livello di inquadramento, previa eventuale formazione riferibile a mansioni mai espletate.

Pertanto, il personale può essere chiamato a svolgere multiattività entro il perimetro del livello di inquadramento in cui ricade il proprio profilo professionale e nei limiti dell'orario di lavoro di cui al presente C.C.N.L..

Le Parti concordano sulla necessità di utilizzare, per tutto il personale, tale strumento di flessibilità, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'organizzazione aziendale, nel rispetto dei diritti e delle esigenze del personale ad essa interessato.

La fungibilità orizzontale si riferisce a tutti i lavoratori a tempo indeterminato o comunque con contratti a termine e/o tempo ridotto annuale.

ART. 97 MANSIONI DEL LAVORATORE

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

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

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

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

Nelle sedi di cui all'articolo 2113, 4° comma c.c. o dinanzi alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, ove determinati dall'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

ART. 98 PASSAGGIO AL LIVELLO SUPERIORE

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo non superiore a 6 mesi.

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione del nuovo livello contrattualmente prevista; in ogni caso, qualora il lavoratore percepisca, al momento della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam*, con lo stesso titolo e le stesse caratteristiche originarie. Tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

ART. 99 MANSIONI PROMISCUE

Si intendono promiscue le mansioni afferenti a diversi inquadramenti e non relative al medesimo livello di inquadramento. Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà inquadrato nella qualifica del livello superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo prevalente sul complesso dell'attività dallo stesso svolta.

Si intendono prevalenti le mansioni che sono svolte per oltre il 50% del monte orario annuo. L'orario di lavoro di riferimento è quello della mansione prevalente.

CAPO II ASSUNZIONE

ART. 100 ASSUNZIONE

L'assunzione del personale dovrà essere effettuata in ottemperanza alle norme di legge in vigore applicabili alla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, la cui copia deve essere consegnata al lavoratore, e dovrà contenere le seguenti informazioni:

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro; sede o domicilio del datore di lavoro;
- c) data di inizio del rapporto e data di cessazione nel caso di rapporto a termine;
- d) la durata del rapporto con la specificazione se trattasi di contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato;
- e) durata del periodo di prova;
- f) inquadramento, livello e qualifica;
- g) retribuzione ed elementi costitutivi; periodo di paga;
- h) orario di lavoro;
- i) ferie;

- j) termini del preavviso in caso di recesso.
- k) nonché quant'altro previsto dal D. Lgs. 104/2022.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore del regolamento interno ove presente. Relativamente alla durata della prova, alla retribuzione, alle ferie, al preavviso e all'orario di lavoro è ammesso il rinvio al contratto collettivo. Il datore di lavoro deve adempiere all'obbligo di informazione sulle condizioni contrattuali attraverso la predisposizione di una lettera di assunzione ovvero, nei casi previsti dalla legge, mediante contratto scritto di lavoro.

ART. 101 DOCUMENTAZIONE

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

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

ART. 102 PERIODO DI PROVA

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

Quadri e 1° Livello	6 mesi
2° e 3° Livello	60 giorni
4° e 5° Livello	60 giorni
6° e 7° Livello	45 giorni

Il periodo indicato per i Quadri e per i lavoratori inquadrati nel 1° livello contrattuale, deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Per i contratti a tempo determinato, indipendentemente dal livello, la durata del periodo di prova è fissata in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto. In ogni caso il periodo di prova non può essere inferiore a 2 giorni né superare i 15 giorni per contratti di durata non superiore a 6 mesi. Per contratti con durata superiore a 6 mesi ma inferiore a 12, il limite massimo è fissato in 30 giorni.

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

TITOLO XI QUADRI

ART. 103 DEFINIZIONE

Appartengono alla categoria dei Quadri, ai sensi dalla L. 190/1985, i lavoratori subordinati, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti ed in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura, anche decentrata, e che pertanto:

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

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

ART. 104 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

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

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

ART. 105 ASSEGNAZIONE DELLA QUALIFICA

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

ART. 106 POLIZZA ASSICURATIVA

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

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

ART. 106 ORARIO DI LAVORO

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui al Titolo XI del presente C.C.N.L.

ART. 107 TRASFERIMENTO QUADRI

Il trasferimento dei Quadri che determini un cambiamento di residenza, può essere disposto per ragioni tecniche, organizzative e produttive, e verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni, ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

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

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

Il Quadro che abbia già compiuto 55 anni di età può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro, solo in caso di gravi e comprovati motivi. Nel caso in cui il datore di lavoro, nonostante l'opposizione espressa dal lavoratore, confermi il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al Collegio di Conciliazione e Arbitrato, nei modi e con le procedure previste dal successivo articolo.

ART. 108 COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi in tema di trasferimenti.

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

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

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

I rappresentanti delle rispettive Organizzazioni possono essere sostituiti di volta in volta.

Le spese relative all'attività del Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r. o pec, il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i 20 giorni successivi alla data di conferma del trasferimento.

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

ART. 109 INDENNITÀ DI FUNZIONE

Ai lavoratori rientranti nella categoria dei quadri, verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari ad euro 280,00 lordi per 13 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione.

TITOLO XII

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

ORARIO DI LAVORO

ART. 110 ORARIO NORMALE SETTIMANALE

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali, distribuito su 5 o 6 giorni lavorativi.

Si considerano divisori fissi convenzionali:

• 26 per la determinazione della paga mensile;

• 173 per la determinazione della paga oraria.

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

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e/o continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo i tempi necessari per recarsi presso il posto di lavoro, i riposi

intermedi fruiti sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero, compresa la pausa pranzo.

ART. 111 RIPOSO GIORNALIERO

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

In ogni caso, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

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

Anche in tali ipotesi, al fine di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono sulla necessità di garantire ai dipendenti un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore.

ART. 112 DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Le parti concordano che la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, commi 3° e 4°, D.Lgs 66/2003.

Tale periodo è elevato a 12 mesi in caso di:

- esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere nonché per le attività ad esse connesse.
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria degli impianti o di innovazione dei processi gestionali, digitali o di riduzione di emissioni;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivanti da richieste di mercato.

ART. 113 FLESSIBILITÀ ORARIA

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, le parti concordano che quest'ultima potrà utilizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, anche con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno, sempre entro il limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane all'anno.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, così come prevista dal precedente comma, l'azienda riconoscerà ai lavoratori coinvolti nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari riduzione di ore lavorate.

Ai fini dell'applicazione di quanto disposto dal presente articolo, per anno deve intendersi il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità oraria.

I lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattualmente previsto, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

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

Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario, nei limiti previsti dal presente C.C.N.L..

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

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

ART. 114 LIMITI MASSIMI FLESSIBILITÀ ORARIA

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

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

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

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

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

ART. 115 PROCEDURE PER L'ATTIVAZIONE DEI REGIMI DI FLESSIBILITÀ

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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

Per ciò che attiene il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

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

Le ore liquidate a tale titolo devono comunque rientrare nei limiti previsti dal presente contratto collettivo.

Le aziende che sottoscrivano un contratto aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale Ebintur.

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

ART. 116 BANCA DELLE ORE

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di godere dei riposi compensativi, a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione dovrà avvenire con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% della forza occupata e devono

ritenersi esclusi dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi, i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o in quelle di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana, la percentuale non dovrà superare il 3% della forza occupata. Per le unità produttive fino a 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate in sede decentrata aziendale o territoriale.

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

La fruizione delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di almeno 3 giorni.

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

ART. 117 ACCORDI INDIVIDUALI SULL'ORARIO DI LAVORO

Il datore di lavoro, in luogo della flessibilità potrà concordare con il singolo lavoratore, all'inizio del rapporto di lavoro o successivamente che, a fronte delle prestazioni di ore aggiuntive con superamento dell'orario normale di lavoro, al lavoratore vengano riconosciuti riposi compensativi in pari misura o l'accreditamento a monte ore dei permessi.

Fermo restando quanto previsto dal comma precedente, per le ore di lavoro prestate oltre il normale orario di lavoro, al dipendente è riconosciuta la sola maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

ART. 118 DECORRENZA DELL'ORARIO PER I LAVORATORI COMANDATI FUORI SEDE

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

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

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

Le eventuali spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 150.

ART. 119 FISSAZIONE DELL'ORARIO

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

ART. 120 LAVORO DOMENICALE

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



Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale per il settore del terziario e sulla scorta delle norme di legge vigenti in materia, le Parti concordano che tale materia possa essere oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre un calendario delle aperture per l'anno di riferimento.

In assenza di contrattazione di 2° livello le Parti convengono di applicare la seguente disciplina.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici previsti dalla contrattazione integrativa, territoriale o aziendale, sul lavoro domenicale, le aziende, al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative, hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno, che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 114/1998 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni domenicali:

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

Altre ipotesi di esclusione potranno essere concordate in sede di contrattazione di secondo livello.

Ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile con altre maggiorazioni.

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

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti di secondo livello in materia di lavoro domenicale e devono sempre ritenersi escluse dalla retribuzione di fatto.

La disciplina di cui al presente articolo sarà vigente fino al rinnovo del presente CCNL. Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante, esclusivamente autostradali, che effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% della quota oraria della normale retribuzione. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto.

ART. 121 DISPOSIZIONI SPECIALI

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda, ovvero di un reparto di essa, che abbiano la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, direttori tecnici, amministrativi, o i capi ufficio ed i capi reparto che partecipino eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, prestino servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuta alcuna maggiorazione sulla normale retribuzione, salvo per i servizi svolti nelle ore notturne o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- * la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore prestate di domenica, a partire dalla tredicesima domenica nel corso dell'anno civile;

- la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota della normale retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività di cui all'art.128 del presente contratto;
- la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, che non ricadano in regolari turni di servizio.

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

ART. 122 ORARIO LAVORATORI DISCONTINUI

È fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro, la durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

- 1) custodi anche di magazzino;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) uscieri e inservienti;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;
- 7) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro;
- 8) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;
- 9) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
- 10) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.

ART. 123 LAVORATORI MINORENNI

L'orario di lavoro non potrà comunque superare le 7 ore giornaliere ovvero le 35 ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i 15 anni di età, le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali, per i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

CAPO II

LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

ART. 124 NORME GENERALI

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario fissato dal presente contratto, ma, ai sensi della vigente normativa, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie, a carattere individuale, nel limite di massimo 250 ore annue.

Lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali di obiettivo e comprovato impedimento.

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

- a) casi di eccezionali, esigenze tecnico-produttive quando sia impossibile fronteggiarle con l'assunzione di altri lavoratori;

- b) casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché in caso di allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse circostanze, purché preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 L. 241/1990, sostituito dall'art. 2, comma 10, della L. 537/1993, e in tempo utile alle R.S.A.;
- d) punte di più intensa attività;
- e) esigenze tecniche connesse all'assenza di altri lavoratori con diritto alla conservazione del posto.

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

ART. 125 MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 del R.D.L. 692/1923, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 108 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 174, e con le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41ma alla 48ma ora settimanale;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48ma ora settimanale.

Salvo quanto disposto dal successivo art. 126, le ore di lavoro straordinario, prestato nei giorni festivi, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 176, e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 24.00 alle 6.00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota della retribuzione di fatto di cui all'art. 176, e con la maggiorazione del 50% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Per i lavoratori retribuiti, in tutto o in parte, a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 176, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora quest'ultimo sia inferiore a sei mesi.

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

ART. 126 LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Per orario di lavoro notturno si intende quello compreso tra le ore 24,00 e le ore 6,00 del mattino.

Le ore di lavoro ordinario prestate di notte verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di fatto di cui all'art. 176, maggiorata del 10%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è sempre esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 176.

CAPO III

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

ART. 127 RIPOSO SETTIMANALE

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



Nella ipotesi di utilizzo del lavoro domenicale, il riposo settimanale potrà essere usufruito anche ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno ed in assenza di un accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

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

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto ed aventi la medesima funzione, e deve ritenersi in ogni caso esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.176.

ART. 128 FESTIVITÀ

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1° maggio - Festa dei Lavoratori;
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica;
- 4) 4 ottobre - S. Francesco d'Assisi Patrono d'Italia.

Festività infrasettimanali

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

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto corrisposta ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

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

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.176.

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

ART. 129 RETRIBUZIONE PER ATTIVITÀ PRESTATI NEI GIORNI FESTIVI

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente articolo, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto.

ART. 130 RETRIBUZIONE PER ATTIVITÀ PRESTATI NEL GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore a godere del riposo compensativo nel giorno successivo.

ART. 131 PERMESSI RETRIBUITI

A far data dal 1° gennaio 1980, in sostituzione delle quattro festività abolite dal combinato disposto della L. 54/1977, e del D.P.R. 792/ 1985, i lavoratori hanno diritto a gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori in modo tale da non determinare una concomitanza di assenze che possa ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

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

I permessi, ove non fruiti entro l'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.176 in atto al momento della scadenza o, in alternativa, potranno essere fruiti in epoca successiva ma non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto.

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

Le parti concordano nel ritenere che rientrano nei casi di cui al comma precedente: il servizio militare e il richiamo alle armi, la gravidanza e il puerperio, l'assenza facoltativa post-partum, i permessi e le aspettative non retribuiti, anche allorché indennizzati da Istituti assistenziali o previdenziali, nonché la malattia e l'infortunio, limitatamente ai periodi durante i quali non sussista, a carico del datore di lavoro, alcuna integrazione retributiva.

CAPO IV

ART. 132 FERIE

I lavoratori assunti in aziende che applicano il presente contratto hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata, agli effetti del computo delle ferie, di 6 giorni lavorativi e precisamente dal lunedì al sabato.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale di legge e le festività nazionali e infrasettimanali che ricadano nel periodo stesso, in tal caso, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le giornate di riposo settimanale di legge o le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art.176.

ART. 133 PERIODO DI FERIE

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

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

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

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16/10 del mese.

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

ART. 134 RETRIBUZIONE NEL PERIODO FERIE

Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto, di cui all'art.176.

Qualora il lavoratore venga retribuito in tutto o in parte a provvigione, il datore di lavoro gli corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

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

ART. 135 FERIE NON GODUTE E CESSAZIONE DEL RAPPORTO

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

ART. 136 RICHIAMO LAVORATORE IN FERIE

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

ART. 137 IRRINUNCIABILITÀ DELLE FERIE

Le ferie sono irrinunciabili.

In ogni caso nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

ART. 138 REGISTRO FERIE

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro, che potrà essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che siano autorizzate a gestire la contabilità e l'attività amministrativa in genere, mediante supporto informatico.

CAPO V

CONGEDI - PERMESSI - ASPETTATIVA

ART. 139 CONGEDI RETRIBUITI

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali ovvero, nel caso in cui questi ultimi siano esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base a quanto disposto dallo Statuto dei Lavoratori, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri 5 giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

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

ART. 140 ASSENZE PER FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE

In conformità alla vigente L. 53/1990, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

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

ART. 141 PERMESSI PER DECESSI E GRAVI INFERMITÀ

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

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

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti suindicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di 10 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria, nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti.

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

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

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

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

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza

della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro, conseguente alle diverse modalità concordate tra il datore di lavoro ed il dipendente, deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di effettuare interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili dall'art. 33 della L. 104/92 e s.m.i.. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore concordate tra le parti.

ART. 142 ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della L. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al D.M. 278/2000, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di disabilità, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non percepirà la retribuzione. È fatto divieto al dipendente in aspettativa svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro apposita richiesta scritta, specificando i motivi e la durata del periodo di congedo ed indicando, di norma, la durata minima dello stesso. Il lavoratore dovrà altresì documentare, nei casi consentiti anche attraverso dichiarazione sostitutiva, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti indicati al primo comma.

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

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Il dipendente potrà richiedere il riesame della domanda che dovrà essere effettuato dal datore di lavoro nei successivi 10 giorni.

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

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

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

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, comma 1, L. 53/2000, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti, a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno, ai sensi delle medesime disposizioni ovvero di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per decesso di cui al precedente comma sia riferita a periodi non superiori a 3 giorni, il datore di lavoro dovrà esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare

l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché permettere che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 7 giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo, purché comunichi il rientro con un preavviso di almeno 7 giorni.

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

ART. 143 CONGEDO PER CONTRARRE MATRIMONIO

Al lavoratore non in prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di 15 giorni di calendario.

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

Al termine del periodo di congedo, il lavoratore dovrà esibire al datore di lavoro regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

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

ART. 144 DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui ai precedenti commi del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

ART. 145 ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENZA

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è strettamente legata all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, in ogni caso, per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale periodo viene considerato di aspettativa non retribuita.

Anche i lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate. In caso di mancata attestazione ovvero di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

ART. 146 CONGEDI E PERMESSI PER CONVIVENZA CON PERSONE DISABILI

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona disabile in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della L. 104/1992, e dall'art. 2 della L. 423/1993, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli 12 anni di età del bambino;
- b) in alternativa a quanto disposto dalla precedente lettera a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS come per colui che assiste una persona disabile in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

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

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente con persona disabile, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza che abbia preventivamente prestato il proprio consenso.

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

La persona maggiorenne disabile in situazione di gravità accertata ai sensi di legge può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) nonché delle agevolazioni di cui al comma precedente.

ART. 147 CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice inserita in percorsi di protezione conseguenti a violenza di genere, purché debitamente

certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/2013 convertito dalla L. 119/2013, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5-bis, del D.L. 93/2013, convertito con modificazioni, dalla L. 119/2013, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può comunque essere superiore a 3 mesi.

Per l'esercizio del diritto in oggetto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente, con un termine di almeno sette giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e a producendo la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento retributivo, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13^a mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

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

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

ART. 148 RICHIAMO ALLE ARMI

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

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

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla L. 653/1940.

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

Alla fine del richiamo alle armi, sia in caso di congedo che in quello di licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso in cui il lavoratore, senza giustificato impedimento, non si metta a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

- c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino al termine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

CAPO VI MISSIONI E TRASFERIMENTI

ART. 149 MISSIONI

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

In tal caso, al personale compete:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- c) il rimborso delle spese postali, telegrafiche o similari, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 176; nel caso in cui non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. La stessa maggiorazione spetterà al lavoratore quando le mansioni attribuitegli dal datore di lavoro comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al punto d) del comma 2 del presente articolo, nonché della diaria di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere un rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, applicando un trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine al luogo abituale di lavoro, verranno rimborsate solo le spese effettive di viaggio e di soggiorno.

ART. 150 DISCIPLINA SPECIALE ADDETTI AL TRASPORTO E MESSA IN OPERA DI MOBILI

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta, relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida, ed in sostituzione della diaria di cui al precedente articolo, un'indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 176. Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

ART. 151 TRATTAMENTO RETRIBUTIVO ADDETTI AL TRASPORTO MERCI

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

- a) 50% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 176 per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 176 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 176 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

ART. 152 TRASFERIMENTI

I trasferimenti di residenza dei dipendenti danno diritto alle seguenti indennità:

- a) al lavoratore senza carichi familiari:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 - 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione, qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un periodo massimo di 6 mesi;
 - 4) una diaria pari a quella prevista per il personale in missione temporanea ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate al precedente art. 149;
- b) **al lavoratore che abbia carichi familiari e cioè abbia una famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi alimentari:**
- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per i familiari;
 - 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, per un periodo massimo di mesi 6.
 - 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

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

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

Il trasferimento dei lavoratori che determini il cambiamento di residenza dovrà essere comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di almeno 45 giorni. Per i lavoratori che abbiano familiari a carico il termine di preavviso è elevato a giorni 60.

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

ART. 153 MOTIVI DEL TRASFERIMENTO

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

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese sostenute per il rientro suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché tale rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

CAPO VII MALATTIE E INFORTUNI

ART. 154 MALATTIA

Agli effetti di quanto previsto nel presente capo si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni.

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



ART. 155 OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro, di fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso telematicamente dal proprio medico curante o da una struttura sanitaria. In mancanza di tali comunicazioni, salvo ragioni di comprovato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, che sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richiama.

Salvo il caso di opposizione all'accertamento degli organi competenti, con conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza circa eventuali mutamenti di indirizzo, che vanno tempestivamente comunicati all'azienda da parte del lavoratore, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla L. 283/1962, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al datore di lavoro, al momento del rientro in servizio, il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla 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 precedente comma, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

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

In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dal presente contratto.

ART. 156 PERIODO DI COMPORTO MALATTIA E INFORTUNIO

Durante la malattia e l'infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto, per entrambe le fattispecie in forma cumulativa, alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di comportamento pari a 180 giorni in un anno solare, calcolato per sommatoria di eventi e conglobando all'interno del suddetto periodo sia gli eventi di malattia che gli eventi di infortunio; trascorso tale periodo, perdurando la malattia o l'infortunio, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 207 e 211, salvo quanto disposto dal successivo art. 162. Il periodo di malattia è considerato ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

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

ART. 157 TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

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

- a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera, per i giorni di malattia dal 4° al 20°, pari a due terzi della retribuzione stessa; per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n. 33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro e carico di quest'ultimo, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) 100% per primi 3 giorni, che costituiscono il cosiddetto periodo di carenza;
 - 2) 75% per i giorni dal 4° al 20°;
 - 3) 100% per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario, da intendersi dal 1° gennaio al 31 dicembre, e nei limiti del periodo di comporto, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente viene corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento; nell'ipotesi di continuazione di malattia o di ricaduta nella stessa malattia le stesse sono considerate un unico evento morboso.

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

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

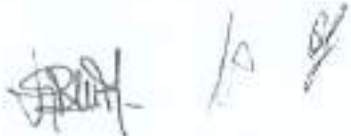
Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto, ai sensi dell'art. 2 della L. 33/1980, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio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

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di infortunio e tubercolosi, né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, le parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione



dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo all'INPS.

ART. 158 INFORTUNIO ED OBBLIGHI DEL LAVORATORE

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

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

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le norme contrattuali relative al periodo di comporto e al comporto part-time.

ART. 159 TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 1124/1965, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 174, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

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

- 1) il 60% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) il 90%, per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) il 100% per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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

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

ART. 160 QUOTA GIORNALIERA PER MALATTIA E INFORTUNIO

Durante i periodi di malattia ed infortunio, la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 176, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e dall'INAIL.

ART. 161 FESTIVITÀ

Ai sensi della L. 90/1954, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di cui all'art. 176.

ART. 162 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dal presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 120 giorni, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a.r. o pec prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio, nonché firmare espressa accettazione delle suddette condizioni. Il datore di lavoro dovrà dare riscontro alla richiesta comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento. In caso di prosecuzione del rapporto, il periodo di aspettativa non retribuita è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

ART. 163 TUBERCOLOSI

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o case di cura, a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro causata da malattia tubercolare.

In caso di dimissioni per dichiarata guarigione, intervenute prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione dal lavoro, il diritto alla conservazione del posto permane fino ai 4 mesi successivi alle dimissioni stesse. Per le aziende con più di 15 dipendenti, l'obbligo di conservazione del posto sussiste in fino ai 6 mesi successivi alla data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della L. 1088/1970.

Il diritto alla conservazione del posto cessa nel caso in cui sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente a svolgere le mansioni di cui al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito al giudizio di inidoneità deciderà, in via definitiva, il Direttore del Presidio Sanitario antitubercolare assistito, a richiesta delle parti, da sanitari da queste ultime indicati, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della L. 86/1953.

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

ART. 164 RINVIO

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge, i regolamentari vigenti, nonché quanto statuito dagli ordinamenti speciali regionali.

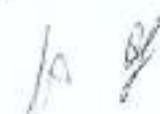
CAPO VIII MATERNITÀ E PATERNITÀ

ART. 165 CONGEDO DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ

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

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni verranno cumulati al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non possa arrecare pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.



Inoltre, ai sensi ed alle condizioni di cui agli artt. 6, comma 1, e art. 7, comma 6 del D.Lgs. 151/2001, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi, nei casi in cui la lavoratrice sia addetta a svolgere lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non possa essere applicata a mansioni diverse. In tal caso, l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, disporrà, su richiesta della lavoratrice, l'interdizione dal lavoro per il periodo di cui sopra.

Il diritto di cui alle lettere c) e d) del primo comma, è riconosciuto anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

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

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo di congedo, si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura dei figli, previsti dalla normativa in vigore.

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

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13^a mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della L. 833/1978, anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 33/1980.

Per i soli periodi indicati nel primo, secondo e terzo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità economica erogata dall'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Ai sensi dell'art. 27 bis del D. Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D. Lgs. n. 105/2022, che disciplina il congedo di paternità obbligatorio, è riconosciuto al padre lavoratore dipendente un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi (20 per parto plurimo) con corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Le giornate di congedo non sono frazionabili in ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco temporale intercorrente tra i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi.

Tali giorni sono fruibili anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità alternativo ex art. 28 del D. Lgs. n. 151/2001.

Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere il congedo richiesto dal lavoratore nei modi previsti dal comma 6 dell'art. 27 bis ovvero mediante comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni in cui si intende fruire del congedo, anche attraverso l'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze, con un anticipo non inferiore a 5 gg., se possibile, in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto e fatte salve le condizioni di miglior favore.

ART. 166 CONGEDI PARENTALI

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità previste dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 12 anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 5 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- al padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi;
- nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e ss. del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Ai lavoratori che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento della maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Il D. Lgs. n. 105/2022 è intervenuto anche sugli artt. 32 e ss. del D. Lgs. n. 151/2001, apportando modifiche in materia di congedi parentali. La Legge di Bilancio 2025 (legge 207/2024, articolo 1, commi 217 e 218) ha disposto l'innalzamento dell'indennità del congedo parentale all'80% della retribuzione per la durata di 3 mesi complessivi, fruibili in alternativa tra i genitori, entro i primi 6 anni di vita del bambino o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore. L'intervento riguarda i lavoratori dipendenti che terminano il periodo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2025, pertanto: **un mese** è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (legge di Bilancio 2023); **un ulteriore mese** è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (legge di Bilancio 2024 e legge di Bilancio 2025); **un ulteriore mese** è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore (legge di Bilancio 2025).

Inoltre, **sei mesi** sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale; i rimanenti **due mesi** non sono indennizzati, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall'articolo 34, comma 3, del T.U.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta, quindi:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 9 mesi, di cui:

- ✓ alla madre spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- ✓ al padre spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- ✓ a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi;

- ✓ al genitore solo sono riconosciuti 9 mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
- ✓ per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai 9 mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanta diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D. Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del diritto di assenza dal lavoro in questione, sono puniti con la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro. A questo si aggiunge tuttavia l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D. Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Le norme di cui ai precedenti commi si applicheranno salvo variazioni al quadro normativo in essere al momento della sottoscrizione del contratto.

ART. 167 PERMESSI PER ASSISTENZA AL BAMBINO

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili tra loro, nell'arco della giornata lavorativa. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, anche al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del comma 2, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo per assistenza del bambino hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano anche il diritto della lavoratrice o del lavoratore di uscire dal luogo di lavoro. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre, sempre in alternativa alla madre.

Per detti riposi l'INPS corrisponderà un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio, fino al compimento dei 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite massimo di 5 giorni lavorativi annui, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni, di cui dovrà allegare documentazione medica attestante lo stato di malattia.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

ART. 168 OBBLIGHI DELLA LAVORATRICE

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 1026/1976, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Tale periodo è comunque computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

ART. 169 DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Ai sensi della normativa vigente, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge quali il licenziamento per giusta causa, la cessazione dell'attività aziendale, il completamento della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, la cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine apposto al momento della stipula del contratto, l'esito negativo del periodo di prova.

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre nel caso in cui sia quest'ultimo a fruire del congedo di cui all'art. 28 del più volte citato D. Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e sino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 gg. dalla data di licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la stessa ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 207. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio.

La disposizione di cui al comma precedente si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

L'assunzione di personale a tempo determinato o di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a 2 mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamentari vigenti.

CAPO IX SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 170 SOSPENSIONE PER FATTO NON DIPENDENTE DALLAVORATORE

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 176, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CAPO X ANZIANITÀ DI SERVIZIO

ART. 171 DECORRENZA DELL'ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 211 del presente contratto e nelle disposizioni della L. 297/1982.

ART. 172 COMPUTO FRAZIONE ANNUA SUGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile.

CAPO XI SCATTI DI ANZIANITÀ

ART. 173 SCATTI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale, intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla medesima società, il personale ha diritto a 7 scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
Quadri	25,50
I	25,00
II	23,00
III	22,00
IV	21,00
V	20,50
VI	20,00
VII	19,50

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si completa il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né gli eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

CAPO XII CONTROLLI A DISTANZA



ART. 174 CONTROLLI A DISTANZA

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati dal datore di lavoro esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Gli impianti di cui al precedente comma possono essere installati nei luoghi di lavoro, soltanto previo accordo collettivo stipulato dalla R.S.U., ove presenti, o dalle R.S.A. In alternativa e nel caso in cui l'impresa abbia unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di controllo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

CAPO XIII TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 175 NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) retribuzione nazionale conglobata (paga base + contingenza);
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello.

ART. 176 RETRIBUZIONE DI FATTO

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo, nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, con esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratifiche straordinarie o *una tantum*, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo ai sensi della legislazione vigente in materia.

ART. 177 RETRIBUZIONE MENSILE

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non varia in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale ricadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

ART. 178 QUOTA GIORNALIERA

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dal presente contratto per i periodi di malattia e infortunio.

Le parti, con l'adozione del suindicato divisore convenzionale hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

ART. 179 QUOTA ORARIA

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.



ART. 180 RETRIBUZIONE NAZIONALE CONGLOBATA E ASSORBIMENTI

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al presente C.C.N.L., corrisponde una retribuzione nazionale conglobata lorda (paga base, contingenza e terzo elemento provinciale) a far data dall'1.12.2025 nelle misure indicate nella tabella sottostante.

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	2.989,89 €
I	2.508,10 €
II	2.238,26 €
III	1.987,11 €
IV	1.786,87 €
V	1.661,54 €
VI	1.542,73 €
VII	1.397,16 €

A far data dall'1.7.2026 saranno corrisposti i seguenti aumenti retributivi

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	125,11 €
I	114,26 €
II	99,36 €
III	83,65 €
IV	72,18 €
V	66,33 €
VI	59,09 €
VII	52,29 €

Pertanto, a far data dall'1.7.2026, la Retribuzione Conglobata Nazionale sarà la seguente:

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	3.115,00 €
I	2.622,36 €
II	2.337,62 €
III	2.070,76 €
IV	1.859,05 €
V	1.727,87 €
VI	1.601,82 €
VII	1.449,45 €

A far data dall'1.3.2027 saranno corrisposti i seguenti aumenti retributivi

LIVELLI	IMPORTI
---------	---------

QUADRI	15,20 €
I	13,45 €
II	12,28 €
III	11,35 €
IV	10,79 €
V	9,85 €
VI	8,68 €
VII	7,95 €

Pertanto, a far data dall'1.3.2027, la Retribuzione Conglobata Nazionale sarà la seguente:

LIVELLI	IMPORTI
QUADRI	3.130,20 €
I	2.635,81 €
II	2.349,90 €
III	2.082,11 €
IV	1.869,84 €
V	1.737,72 €
VI	1.610,50 €
VII	1.457,40 €

Gli importi così come sopra determinati, saranno validi e di conseguenza applicati per tutta la vigenza del presente contratto.

In caso di aumenti tabellari, eventuali aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini, ai risultati e al rendimento del lavoratore.

Non possono invece essere assorbiti negli aumenti tabellari, gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la sottoscrizione del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure nel caso in cui l'eventuale assorbimento sia stato espressamente stabilito all'atto della concessione.

ART. 181 PROVVISORI

Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il 5% rispetto alla paga base nazionale stabilita dal presente contratto.

Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

ART. 182 INDENNITÀ DI CASSA E MANEGGIO DENARO

Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con conseguente obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della normale retribuzione.

ART. 183 PROSPETTO PAGA

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo complessivo corrisposto nonché tutte le ritenute di legge effettuate.

Il prospetto paga deve essere consegnato al lavoratore e deve contenere la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

CAPO XIV MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

ART. 184 TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro la Vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 176, con esclusione degli assegni familiari.

Nel caso in cui il lavoratore abbia intrapreso l'attività lavorativa nel corso dell'anno ovvero non abbia prestato attività per un periodo consecutivo pari a 12 mesi nel periodo precedente l'erogazione della tredicesima mensilità, lo stesso avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13/ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 13/ma mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della 13/ma 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.

ART. 185 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nel presente contratto, sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno, esclusi gli assegni familiari.

La quattordicesima dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la quattordicesima mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i 12 mesi precedenti il 1° luglio. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei 12 mesi precedenti il 1° luglio, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14/ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

CAPO XV CAUZIONI

ART. 186 DIRITTO DI RIVALSA E RITIRO DELLE CAUZIONI

Per le mansioni che la giustifichino, il datore di lavoro potrà stabilire, per iscritto, una cauzione, di cui determinerà di volta in volta l'ammontare, che sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, o che potrà essere versata in un libretto di risparmio, anch'esso vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fidejussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera. Per le mansioni che la giustifichino il datore di lavoro potrà stabilire, sempre per iscritto, una cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori ed il cui ammontare sarà di volta in volta stabilito tra le parti. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda. Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al dipendente. In caso di disaccordo tra le parti in ordine al diritto di rivalsa, dovrà essere esperito un tentativo di componimento con l'assistenza delle associazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente contratto.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ogni qual volta non sussistano motivi di contestazione da parte del datore di lavoro, quest'ultimo dovrà essere porre il dipendente in condizione di ritirare la cauzione entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

CAPO XVI INVENTARI

ART. 187 INVENTARI

Gli inventari delle merci aziendali potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da altro soggetto da lui designato, in qualsiasi momento.

Una copia dell'inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al dipendente.

Le eventuali deficienze emerse dalle risultanze contabili dovranno essere contestate al personale interessato entro il mese successivo all'effettuazione dell'inventario. I lavoratori oggetto di contestazione potranno, entro 8 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, comunicare per iscritto al datore di lavoro le proprie eventuali deduzioni.

Le deficienze contabili che, all'esito del controllo di parte datoriale nonché delle deduzioni del lavoratore, non risultino giustificate, saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della richiesta.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al precedente comma, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 33. In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di rifusione delle spese di cui al comma 4 del presente articolo, rimane sospeso sino all'esito della procedura conciliativa.

CAPO XVII

RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

ART. 188 ASSISTENZA LEGALE

In caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni che comportino una responsabilità di direzione esecutiva, ovvero nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, a carico del datore di lavoro.

ART. 189 PROCEDIMENTI PENALI

Nel caso in cui il dipendente sia privato della libertà personale, quale conseguenza di un procedimento penale, il datore di lavoro avrà diritto a sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento fino al giudicato definitivo.

Nel caso in cui il lavoratore sottoposto a procedimento penale per reato non colposo, abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e da ogni altro emolumento o compenso.

Ad eccezione dell'ipotesi di cui al successivo comma, una volta che sia intervenuto il giudicato definitivo, il datore di lavoro dovrà decidere sull'eventuale riammissione in servizio. In ogni caso, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena, il lavoratore ha sempre diritto alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore non riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto in 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 ai danni del datore di lavoro o nell'espletamento delle mansioni lavorative.

CAPO XVIII

DIVISE ED ATTREZZI DI LAVORO

ART. 190 DIVISE E ATTREZZI

Nel caso in cui il personale sia tenuto, per esigenze aziendali, ad indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive ovvero quando in relazione al grado di rischio per la salute e l'incolumità delle prestazioni richieste al lavoratore.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati e durante il servizio, indossare la tenuta fornita loro.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro assegnato al lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CAPO XIX APPALTI

ART. 191 APPALTI

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono nonché di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. L'appaltante dovrà altresì richiedere all'appaltatore il Documento Unico di Regolarità Contributiva.

Qualora l'introduzione di appalti dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante, quest'ultima è tenuta a darne informazione all'Organizzazione Sindacale UGL Terziario territoriale stipulante il presente C.C.N.L..

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto, si applica la normativa di legge applicabile.

ART. 192 TERZIARIZZAZIONI DELLE ATTIVITÀ DI VENDITA

L'azienda che intenda avviare processi di terziarizzazione o esternalizzazione che attengano attività di vendita gestite dall'impresa con il proprio personale, dovrà preventivamente convocare la RSA al fine di informarla sui seguenti aspetti:

- attività che verranno conferite a soggetti terzi;
- lavoratori che verranno coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività data in gestione nonché degli obblighi inseriti nel relativo contratto e derivanti dalle norme in tema di assicurazione generale obbligatoria, di sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Entro il termine di 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1, su richiesta delle RSA e/o dei rappresentanti territoriali o nazionali di UGL Terziario, sarà attivato un confronto con l'azienda, che dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione stessa, in ordine agli obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali aziendali e di mantenimento dell'unicità contrattuale.

Decorsi i termini di cui ai commi precedenti, le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

CAPO XX DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI

ART. 193 OBBLIGHI DEL LAVORATORE


Il lavoratore, ai sensi dell'art. 2105 c.c., non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il datore di lavoro, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione aziendale e ai metodi di produzione né farne un uso tale da poter recare ad essa pregiudizio.

Il lavoratore è tenuto a comportarsi in modo cortese con il pubblico ed a porre in essere comportamenti, anche extralavorativi, tali da non danneggiare il datore di lavoro.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente gli strumenti di lavoro che utilizza e gli sono stati affidati.

ART. 194 DIVIETI

Salva l'ipotesi di partecipazione del lavoratore ad assemblea sindacale, al personale è fatto divieto di trattenersi all'interno dei locali aziendali oltre l'orario prescritto o di accedervi in mancanza di ragione di servizio o di una preventiva autorizzazione da parte del datore di lavoro.

 103

Al lavoratore non è consentito allontanarsi dai locali aziendali durante l'orario di lavoro se non per ragioni di servizio e previo permesso esplicito del datore di lavoro.

ART. 195 GIUSTIFICAZIONI IN CASO DI ASSENZA

Fatti salvi i casi di legittimo e comprovato impedimento, il cui onere della prova grava sul lavoratore, e l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore, al fine di consentire al datore di lavoro eventuali accertamenti. In caso di assenze per malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente articolo si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico, inviato per via telematica dal medico all'Inps.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art.199.

ART. 196 RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

In caso di ritardo, il datore di lavoro potrà applicare una trattenuta, che dovrà figurare dal prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al periodo di ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art.198.

ART. 197 ULTERIORI DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha il dovere di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i periodi di congedo.

Ha altresì il dovere di rispettare ogni disposizione emanata dal datore di lavoro e relativa al servizio interno, sempre che rientri tra le normali attribuzioni contrattuali e non contrasti con le norme previste di cui al presente contratto collettivo o con le leggi vigenti.

Le disposizioni datoriali devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante comunicazione scritta o affissione all'interno di ogni unità produttiva.

ART. 198 SANZIONI DISCIPLINARI

Il lavoratore che non osservi i propri doveri contrattuali potrà essere sottoposto ai seguenti provvedimenti disciplinari, che saranno adottati dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze:

- 1) ammonizione verbale per le mancanze lievi;
- 2) ammonizione scritta nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa, in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Il provvedimento della multa si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, nei confronti del lavoratore che:

- ritardi l'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro per un massimo di tre giorni nell'arco dell'anno solare, senza giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda del cambio di dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, nei confronti del lavoratore che:

 104

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, ove sia dimostrata la sua responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- non indossi i dispositivi protettivi obbligatori ai sensi della normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- risulti recidivo, per almeno 3 volte nell'anno solare, nelle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso di assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il licenziamento disciplinare si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata di oltre 8 giorni consecutivi;
- recidiva nei ritardi ingiustificati, oltre la quinta volta nell'anno solare, previa formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 190 del presente contratto;
- violazione delle norme in materia di sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- abuso di fiducia o la violazione del segreto d'ufficio;
- esercizio di attività in concorrenza con quella del datore di lavoro, per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, di qualunque mancanza preveda la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.
- L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

ART. 199 CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/1970, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali, in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare il provvedimento disciplinare stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, L. 300/1970.

ART. 200 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore per iscritto al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta. Il lavoratore, entro 5 giorni potrà presentare al datore di lavoro le proprie giustificazioni scritte e chiedere di essere ascoltato dal datore di lavoro. Entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le proprie controdeduzioni, il datore di lavoro dovrà irrogare la sanzione disciplinare.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Titolo XIII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

RECESSO

ART. 201 RECESSO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dal presente contratto.

Il datore di lavoro può recedere con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente indicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna a mani del lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Il lavoratore può recedere comunicando le dimissioni secondo quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

ART. 202 RECESSO PER GIUSTA CAUSA

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta, neppure in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro.

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano fra le cause di giusta causa:

- il litigio, seguito da vie di fatto, anche fra dipendenti, sul luogo di lavoro che comporti danno o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale o produttiva;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione di beni aziendali o di terzi comunque presenti sul luogo di lavoro;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro all'interno dei locali del datore di lavoro, per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa, legata a inadempienze o comportamenti illegittimi o intollerabili del datore di lavoro, compete l'indennità di mancato preavviso.

ART. 203 RECESSO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della L. 604/1966, dell'art. 35 della L. 300/1970, della L. 108/90 e del D.Lgs. 23/2015, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per "giustificato motivo con preavviso", e cioè il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

ART. 204 NULLITÀ DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento è nullo se discriminatorio ex articolo 15 della L. 300/1970 e s.m.i., ovvero laddove riconducibile a tutti gli altri casi espressamente previsti dalla legge

ART. 205 LICENZIAMENTO SIMULATO

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume sempre simulato, salvo prova contraria, se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

CAPO II PREAVVISO

ART. 206 TERMINI DI PREAVVISO E INDENNITÀ SOSTITUTIVA

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

A) fino a 5 anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
B) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario
C) oltre i 10 anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art.176 corrispondente al periodo di cui alla precedente tabella, comprensiva dei ratei della 13/ma mensilità.

CAPO III DIMISSIONI

ART. 207 DIMISSIONI

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto.

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in ragione di quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e

delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

A) fino a 5 anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	45 giorni di calendario
II e III Livello	20 giorni di calendario
IV e V Livello	15 giorni di calendario
VI e VII Livello	10 giorni di calendario
B) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
C) oltre i 10 anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

In caso di mancato preavviso da parte del dipendente, il datore di lavoro ha facoltà di trattenergli, dalle competenze nette, una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 176 corrispondente ai periodi indicati nella precedente tabella, comprensiva dei ratei della 13ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Nel caso in cui sia il datore di lavoro a far cessare di sua iniziativa il rapporto, prima della scadenza del preavviso, dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai sensi di quanto previsto dalla Legge 13 dicembre 2024, n. 203, nel caso in cui un lavoratore non si presenti volontariamente in servizio senza alcun avviso o giustificazione, dopo 8 giorni di assenza senza alcun riscontro ad eventuali solleciti del datore di lavoro, lo stesso sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti anche quelli del mancato preavviso.

In ogni caso l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro, inferiore a 8 giorni potrà essere oggetto di sanzione disciplinare conservatoria.

ART. 208 DIMISSIONI PER MATRIMONIO

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, purché segua effettiva celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese presso la competente ITL. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso e confermate, a pena di nullità, alla competente ITL, entro il termine di un mese.

ART. 209 PRESTAZIONE AGGIUNTIVA DEL PREAVVISO IN CASO DI FORMAZIONE TECNICA OBBLIGATORIA

Le Parti riconoscono che, per alcune specifiche figure professionali, la formazione costituisce un elemento indispensabile per particolari esigenze aziendali, con la conseguenza che la cessazione del rapporto per dimissioni da parte del lavoratore formato dall'azienda ed in possesso delle

certificazioni richieste dal tipo di mansioni svolte, può avere effetti negativi sulla stessa qualificazione dell'impresa, ove non sia dato al datore di lavoro un adeguato preavviso, necessario a consentire al datore di lavoro di avviare ulteriori lavoratori alla prescritta formazione.

Pertanto, per tutte le attività formative di cui al presente articolo il lavoratore può essere avviato ad un programma di formazione o aggiornamento che comporti l'applicazione della prestazione aggiuntiva del congruo preavviso. In tal caso, il datore di lavoro, che intenda avvalersi della prestazione aggiuntiva di preavviso, è tenuto ad effettuare una specifica comunicazione di carattere informativo all'inizio e al termine di ogni attività o ciclo formativo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione di dimissione non per giusta causa, di un intervento formativo per i motivi di cui al presente articolo, che non preveda oneri economici a carico del lavoratore, il lavoratore stesso è tenuto ad una **prestazione aggiuntiva del preavviso** di cui all'articolo che precede, come di seguito specificato:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
II e III livello	15 giorni di calendario	25 giorni di calendario
IV e V livello	10 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 5° anno di anzianità:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
II e III livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
IV e V livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
II e III livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
IV e V livello	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Per favorire la realizzazione dei programmi formativi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati potranno in ogni caso stipulare specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti, per migliorare le finalità formative, anche in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa. Le parti possono sostituire o integrare la prestazione aggiuntiva del preavviso di cui al presente articolo con la specifica sottoscrizione di patti individuali di stabilità e di non concorrenza post contrattuale.

A garanzia e tutela delle parti ed al fine di monitorare il corretto utilizzo dei patti di cui al precedente comma, le Parti possono attivare apposita procedura di certificazione del contratto individuale di lavoro, e relativo patto di stabilità o di non concorrenza, innanzi alla Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebintur.

ART. 210 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della L. 297/1982, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 297/1982, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario che non abbiano carattere continuativo e per lavoro festivo;
- la contribuzione;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno, per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro

ART. 211 CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

In caso di cessione o trasformazione della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente C.C.N.L. sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

ART. 212 FALLIMENTO DELL'AZIENDA

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia.

ART. 213 DECESSO DEL DIPENDENTE

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

ART. 214 CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto alla ditta dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

DECORRENZA E DURATA

ART. 215 DECORRENZA E DURATA

Il presente C.C.N.L. di Lavoro decorre dal 29 dicembre 2025 ed avrà vigore fino al 28 dicembre 2028.

Il contratto si intenderà rinnovato, ove non disdetto dalle parti sottoscrittrici, almeno 3 mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

In ogni caso le disposizioni del presente Contratto Collettivo Nazionale continueranno ad essere ultrattive e a trovare applicazione anche dopo la sua naturale scadenza e fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL, salvo diversa pattuizione tra le parti. Restano altresì efficaci, sino al loro eventuale aggiornamento, gli istituti economici e normativi ivi previsti.

Il C.C.N.L. Terziario, del Commercio e dei Servizi decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo fatte salve le decorrenze particolari previste per i singoli Istituti.



ALLEGATI

ALLEGATO 1 TABELLA B

Area Attività	Profili professionali	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata massima apprendistato	Ore formazione professionalizzante
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore - inquadramento finale III livello
		Specialista di macelleria, salumeria, gastronomia, pescheria, formaggi, pasticceria, anche ove addetto alla vendita	42 mesi	200 ore - inquadramento finale IV livello
Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	* Estimatore nelle aziende di arte e antichità	48 mesi	320 ore - inquadramento finale II livello
		* Disegnatore tecnico		280 ore - inquadramento finale III livello
		* Figurista e vetrinista		
Servizi generali	Addetto manutenzione e assistenza	Addetto manutenzione: * operaio specializzato provetto settore automobilistico * operaio specializzato provetto settore ferro/metalli * operaio specializzato provetto nelle concessionarie pubblicità * operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore - inquadramento finale III livello
		Addetto assistenza * collaudatore e/o accettatore * tecnico riparatore del settore elettrodomestici * tecnico riparatore settore macchine d'ufficio	48 mesi	320 ore - inquadramento finale II livello 280 ore - inquadramento finale III livello
	Addetto logistica o gestione magazzino no food	* addetto gestione magazzino no food * operaio specializzato provetto * operaio specializzato provetto settore automobilistico * operaio specializzato provetto settore ferro/metalli	48 mesi	320 ore - inquadramento finale II livello 280 ore - inquadramento finale III livello

ALLEGATO 2

TIPOLOGIA DI PROFILO

- ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE
- ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

ATTIVITA' FORMATIVA

- Competenze a carattere professionalizzante
- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro) Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

QUALIFICHE

- ADDETTO ALLA VENDITA

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica

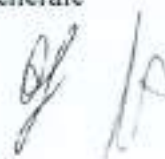
- Macellaio specializzato provetto
- Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Commesso alla vendita al pubblico
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia
- Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita
- Banconiere di spacci di carne

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Aiuto commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale
- Aiuto Banconiere spacci di carne



• ADDETTO ALLE FUNZIONI AUSILIARIE ALLA VENDITA

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
- Magazziniere anche con funzioni di vendita Cassiere Comune

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico- pratiche

- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni Addetto al centralino telefonico
- Addetto al controllo delle vendite
- Preparatore di commissioni

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

**COMPETENZE A CARATTERE PROFESISONALIZZANTE – ELENCO
COMPETENZE CHIAVE (*)**

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:

- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente



COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se necessario per l'organizzazione aziendale
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)
- Saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme HACCP
- conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa dei piani formativi individuali

TIPOLOGIA DI PROFILO – ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE

QUALIFICHE

ADDETTO ALLA VENDITA

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica

- Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato
- Commesso specializzato provetto
- Commesso di libreria
- Commesso stimatore di gioielleria



- Sportellista nelle concessionarie di pubblicità

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Cassiere Comune
- Astatore
- Commesso alla vendita al pubblico
- Pompista specializzato

ADDETTO ALLE FUNZIONI AUSILIARIE ALLA VENDITA

Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

- Ottico diplomato
- Meccanico ortopedico ed erista munito di patente

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali, con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore
- Addetto al ricevimento ed esecuzione mansioni di bordo
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio
- Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche
- Magazziniere anche con funzioni di vendita
- Estetista, anche con funzioni di vendita

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico- pratiche

- Informatore negli Istituti di informazioni commerciali
- Addetto di biblioteca circolante
- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
- Addetto al centralino telefonico

Semplici conoscenze pratiche

- Dimostratore

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

COMPETENZE A CARATTERE PROFESISONALIZZANTE - ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere:

- il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e saper utilizzare il glossario della professione
- i sistemi di tutela del consumatore
- e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente
- gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se richiesto dalla mansione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali, prodotti
- Leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti
- Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out e di visual merchandising se richiesto dalla mansione

117

- Saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, disporre e presentare merci e prodotti
- Saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

() le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo*

TIPOLOGIA DI PROFILO

- ADDETTO AMMINISTRATIVO
- ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA
- ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO FOOD
- ADDETTO LOGISTICA / GESTIONE MAGAZZINO NO FOOD

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale



118
GA



- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AMMINISTRATIVO

QUALIFICHE

ADDETTO AMMINISTRATIVO

Approfondite conoscenze tecnico- scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

- Corrispondente di concetto con o senza conoscenze di lingue estere

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica

- Scheduler flussista Contabile/impiegato amministrativo
- Programmatore e minutatore di programmi
- Addetto a pratiche doganali e valutarie
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso
- Steno-dattilografo in lingue estere

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Operatore meccanografico
- Esattore
- Traduttore adibito alle sole traduzioni scritte
- Controllore di settore tecnico di CED, compreso il settore delle TLC
- Addetto a mansioni d'ordine di segreteria
- Contabile d'ordine

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche Fatturista

- Schedarista Codificatore
- Operatore di macchine perforatrici e verificatrici

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera, se richiesto dalla mansione

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica se richiesto dalla mansione
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti se richiesto dalla mansione
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare e gestire un archivio
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

() le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze*

richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA

QUALIFICHE

ADDETTO MANUTENZIONE

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica

- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
- Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
- Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità
- Operaio specializzato provetto
- Manutentore specializzato provetto

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Operaio specializzato
- Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami
- Manutentore specializzato

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Operaio qualificato
- Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio
- Manutentore qualificato

Semplici conoscenze pratiche

- Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

ADDETTO ASSISTENZA

Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze



121




- Collaudatore e/o accettatore

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

- Tecnico riparatore del settore elettrodomestici
- Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Estetista, anche con funzioni di vendita
- Addetto al collaudo

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Pratico di laboratorio chimico
- Informatore negli Istituti di informazioni commerciali
- Addetto di biblioteca circolante
- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni
- Addetto al centralino telefonico
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio

Semplici conoscenze pratiche

- Dimostratore

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITA' – SERVIZI GENERALI

COMPETENZE A CARATTERE PROFESIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti e tecnologie)
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO LOGISTICA/GESTIONE MAGAZZINO FOOD

QUALIFICHE

ADDETTO LOGISTICA



123




Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica

- Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Autotrenista, conducente di automezzi pesanti

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Addetto al controllo e alla verifica delle merci
- Conducente di autovetture

ADDETTO GESTIONE MAGAZZINO FOOD

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

- Operaio specializzato provetto

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Magazziniere Operaio specializzato

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Campionarista, prezzista
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
- Operaio qualificato

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

**COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO
COMPETENZE CHIAVE (*)**

 124

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di conservazione e di stoccaggio dei prodotti alimentari, sia per quanto riguarda gli aspetti igienico / sanitari, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere la merceologia alimentare
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

() le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale*

125

QUALIFICHE

ADDETTO LOGISTICA

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico- pratica

- Conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Autotrenista, conducente di automezzi pesanti

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Addetto al controllo e alla verifica delle merci
- Conducente di autovetture

ADDETTO GESTIONE MAGAZZINO NO FOOD

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

- Operaio specializzato provetto
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico
- Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli
- Addetto al controllo del materiale in entrata ed in uscita settore ferro/metalli
- Addetto alla distribuzione dei fascettari nelle aziende di distribuzione di libri e di stampe periodiche

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Magazziniere
- Operaio specializzato
- Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche
- Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di libri e stampe periodiche
- Operaio specializzato dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche

- Campionarista, prezzista

 126

- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e /o depositi nelle aziende a integrale libero servizio
- Operaio qualificato
- Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione libri riviste e giornali e agenzie giornalistiche
- Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste
- Operaio qualificato nelle aziende commerciali nei settori ferro e acciaio
- Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche

Semplici conoscenze pratiche

- Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere:

- le caratteristiche del settore
- l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

ULTERIORI COMPETENZE DI AREA

- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio delle merci, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera se richiesto dalla mansione
- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

COMPETENZE DI PROFILO

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Conoscere la merceologia
- Conoscere e saper applicare i principi della logistica e le tecniche di magazzinaggio delle merci (accettazione, conservazione e movimentazione)
- Saper organizzare gli spazi di lavoro, disporre e presentare merci e prodotti, secondo procedure codificate
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalla mansione
- Conoscere e saper utilizzare la strumentazione (macchine, impianti, tecnologie)
- Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili se richiesto dalla mansione
- Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature riferiti al profilo
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- Applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

() le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale*

AREA DI ATTIVITA' - PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AL SERVIZIO

ATTIVITA' FORMATIVA

Competenze a carattere professionalizzante

- Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AL SERVIZIO

QUALIFICHE

ADDETTO AL SERVIZIO

Approfondite conoscenze tecnico- scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze

- Addetto all'esecuzione di progetti o di parti di essi Estimatore nelle aziende di arte e antichità Assistente copywriter nelle aziende pubblicitarie Assistente Art Director nelle agenzie pubblicitarie Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità
- Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità
- Assistente del product manager (altri assistenti) Propagandista scientifico

Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica

- Disegnatore tecnico
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali
- Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato
- Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato
- Figurinista Vetrinista

Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche

- Indossatrice
- Propagandista di prodotti, con mansioni che non richiedono cognizioni scientifiche
- Pittore o disegnatore esecutivo
- Operatori di processo nelle aziende di ricerche di mercato
- Allestitore esecutivo di vetrine e display

Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)

COMPETENZE DI SETTORE

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

129

- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

COMPETENZE DI AREA

- Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in una lingua straniera
- Essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera se richiesto dalle mansioni
- Saper monitorare la qualità del servizio / prodotto

(*) le competenze qui indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze richieste da ciascuna qualifica verrà effettuata al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale

M. G. Lechner

oldh f. u.

ABU

ES

Sommario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI	1
PREMESSA GENERALE.....	2
VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	3
PREMESSA.....	3
A. ALIMENTAZIONE	4
B. FIORI, PIANTE E AFFINI	5
C. MERCI D'USO E PRODOTTI INDUSTRIALI	5
D. SETTORE AUTOMOTIVE	6
E. AUSILIARI DEL COMMERCIO E COMMERCIO CON L'ESTERO	7
F. SERVIZI ALLE IMPRESE, ALLE ORGANIZZAZIONI, SERVIZI DI RETE, SERVIZI ALLE PERSONE	7
RELAZIONI SINDACALI.....	8
TITOLO I	8
RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI DI INFORMAZIONE.....	8
Art. 1 Diritto di informazione a livello nazionale.....	8
ART. 2 DIRITTO DI INFORMAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE	9
ART. 3 DIRITTO DI INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE	9
TITOLO II	10
LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.....	10
ART. 4 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE.....	10
ART. 5 IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO	10
ART. 6 LA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE	11
ART. 7 PROCEDURE PER L'ATTUAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE TERRITORIALE	11
ART. 8 LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE.....	12
MATERIE OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA	13
COMMISSIONE CONSULTIVA	14
ART. 9 ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA - EGR	14
Art. 10 Crisi, sviluppo e occupazione.....	15
Titolo III.....	15
ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI	15
Art. 11 Organismi paritetici	15
Art. 12 Commissione Nazionale per lo sviluppo del dialogo sociale Europeo	15
Art. 13 Osservatorio Nazionale.....	16
Art. 14 Commissione Nazionale per le Pari Opportunità	16
Art. 15 Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia	17
Titolo IV.....	17

BILATERALITA'	17
Art. 16 Premessa	17
Art. 17 EBINTUR – Ente Bilaterale Nazionale	18
Art. 18 Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR	19
Art. 19 Fondo di Assistenza Sanitaria	19
Art. 20. Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua	20
Art. 21 Formazione Continua	20
Titolo V	20
DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE	20
ART. 22 Statuto dei Lavoratori	21
ART. 23 R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)	21
ART. 24 Diritto d'affissione	21
ART. 25 Assemblea	21
ART. 26 Referendum	21
ART. 27 Trattenuta sindacale	22
ART. 28 Delegato Aziendale e dirigenti sindacali	22
Titolo VI	23
TUTELA DELLA SALUTE, DELLA LIBERTÀ E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA	23
ART. 29 Pari opportunità	24
ART. 30 Conciliazione vita – lavoro	24
ART. 31 Lavoratori invalidi	24
ART. 32 Lavoratori migranti	24
ART. 33 Mobbing	25
ART. 34 Molestie sessuali	25
Titolo VII	26
COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE	26
ART. 35 Procedure di conciliazione	26
ART. 36 Commissione di Certificazione	27
ART. 37 Collegio Arbitrale	27
ART. 38 Clausola Compromissoria	28
ART. 39 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali	28
TITOLO VIII	29
ASSISTENZA CONTRATTUALE	29
ART. 40 Contributi di assistenza contrattuale	29
TITOLO IX	29
MERCATO DEL LAVORO	29
CAPO I	29

APPRENDISTATO	29
ART. 41 Disciplina generale	29
ART. 42 Proporzione numerica	30
ART. 43 Limiti di età	30
ART. 44 Piano formativo	30
ART. 45 Comunicazioni	30
ART. 46 Periodo di prova	31
ART. 47 Trattamento normativo	31
ART. 48 Livelli di inquadramento professionale e relativo trattamento economico	31
ART. 49 Malattia	31
ART. 50 Referente per l'apprendistato	32
ART. 51 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	32
ART. 52 Obblighi del datore di lavoro	32
ART. 53 Doveri dell'apprendista	32
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	32
ART. 54 Percentuale di conferma	33
ART. 55 Durata dell'apprendistato	33
ART. 56 Attività formativa	33
ART. 57 Modalità di erogazione della formazione	34
ART. 58 Riconoscimento qualifica professionale e libretto formativo	34
ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO	34
ART. 59 Apprendistato qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore	34
ART. 60 Apprendistato di alta formazione e ricerca	34
ART. 61 Fondo Assistenza Sanitaria	35
ART. 62 Fonditalia	35
ART. 63 Rinvio alla legge	35
CAPO II	35
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	35
ART. 64 Contratti a tempo determinato	35
ART. 65 Divieti della stipula di contratti a tempo determinato	36
ART. 66 Disciplina della proroga e del rinnovo	37
Art. 67 prestazione lavorativa oltre la scadenza	37
Art. 68 Numero complessivo di contratti a tempo determinato	37
Art. 69 Diritti di precedenza	38
Art. 70 Principio di non discriminazione	38
Art. 71 Criteri di computo	39

Art. 72 Ipotesi di stagionalità	39
CAPO III	39
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	39
Art. 73 Definizione e disciplina	39
Art. 74 Forma e contenuti del contratto di somministrazione.....	40
Art. 75 Durata massima e proroghe	41
CAPO VI.....	41
LAVORO A TEMPO PARZIALE	41
Premessa	41
Art. 76 contenuti contratto di lavoro a tempo parziale	41
Art. 77 Lavoro supplementare e straordinario.....	41
Art. 78 Clausole elastiche e flessibili	42
Art. 79 Disciplina del rapporto a tempo parziale	43
Art. 80 trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.....	44
Art. 81 Criterio di proporzionalità	44
Art. 82 Quota giornaliera e oraria della retribuzione	44
Art. 83 Ferie	44
Art. 84 Festività.....	44
Art. 85 Permessi retribuiti.....	45
Art. 86 Mensilità supplementari.....	45
Art. 87 Preavviso e periodo di prova	45
Art. 88 Periodo di comporto per malattia e infortunio	45
Art. 89 Rinvio alla legge	45
CAPO V.....	45
ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI O DI SVOLGIMENTO DELLE MANSIONI	45
Art. 90 Contratti di collaborazione	45
Art. 91 Smart Working.....	46
CAPO VI.....	48
CONTRATTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE	48
PREMESSA.....	48
ART. 92 contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato	48
ART. 93 inserimento lavorativo e formazione	49
ART. 94 monitoraggio e certificazione dei requisiti	49
TITOLO X.....	49
INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	49
Capo I - CLASSIFICAZIONE.....	49
ART. 95 Classificazione personale	49

1°LIVELLO.....	49
2°LIVELLO.....	52
3°LIVELLO.....	54
4°LIVELLO.....	58
5°LIVELLO.....	61
6°LIVELLO.....	62
7° LIVELLO.....	63
art. 95 bis – Classificazione personale dipendente da imprese di Information and Communication Technology (ICT)	64
1°LIVELLO.....	64
2°LIVELLO.....	64
3°LIVELLO.....	65
4°LIVELLO.....	66
ART. 96 Fungibilità.....	67
ART. 97 Mansioni del lavoratore	67
ART. 98 Passaggio al livello superiore	68
ART. 99 Mansioni promiscue.....	68
CAPO II.....	68
ASSUNZIONE.....	68
ART. 100 Assunzione	68
ART. 101 Documentazione	69
ART. 102 Periodo di prova	69
TITOLO XI.....	70
QUADRI.....	70
ART. 103 Definizione	70
ART. 104 Formazione e aggiornamento.....	70
ART. 105 Assegnazione della qualifica	70
ART. 106 Polizza assicurativa.....	70
ART. 106 Orario di lavoro	70
ART. 107 Trasferimento Quadri.....	70
ART. 108 Collegio di Conciliazione e Arbitrato	71
ART. 109 Indennità di funzione	71
TITOLO XII.....	71
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	71
CAPO I.....	71
ORARIO DI LAVORO	71
ART. 110 Orario normale settimanale.....	71

ART. 111 Riposo giornaliero	72
ART. 112 Durata massima dell'orario di lavoro	72
ART. 113 Flessibilità oraria	72
ART. 114 limiti massimi flessibilità oraria.....	73
ART. 115 Procedure per l'attivazione dei regimi di flessibilità.....	73
ART. 116 Banca delle ore.....	73
ART. 117 Accordi individuali sull'orario di lavoro.....	74
ART. 118 Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede.....	74
ART. 119 Fissazione dell'orario.....	74
ART. 120 Lavoro domenicale	74
ART. 121 Disposizioni speciali.....	75
ART. 122 Orario lavoratori discontinui.....	76
ART. 123 Lavoratori minorenni.....	76
CAPO II.....	76
LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO	76
ART. 124 Norme generali.....	76
ART. 125 Maggiorazione per lavoro straordinario	77
ART. 126 Lavoro ordinario notturno	77
CAPO III	77
RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI	77
ART. 127 Riposo settimanale.....	77
ART. 128 Festività	78
ART. 129 Retribuzione per attività prestata nei giorni festivi	79
ART. 130 Retribuzione per attività prestata nel giorno di riposo settimanale.....	79
ART. 131 Permessi retribuiti.....	79
CAPO IV.....	79
ART. 132 Ferie.....	79
ART. 133 Periodo di ferie.....	80
ART. 134 Retribuzione nel periodo ferie	80
ART. 135 Ferie non godute e cessazione del rapporto.....	80
ART. 136 Richiamo lavoratore in ferie.....	80
ART. 137 Irrinunciabilità delle ferie	80
ART. 138 Registro ferie	80
CAPO V.....	80
CONGEDI - PERMESSI – ASPETTATIVA.....	80
ART. 139 Congedi retribuiti	81
ART. 140 Assenze per funzioni pubbliche elettive	81

ART. 141 Permessi per decessi e gravi infermità.....	81
ART. 142 Aspettativa per gravi motivi familiari.....	82
ART. 143 Congedo per contrarre matrimonio.....	83
ART. 144 Diritto allo studio.....	83
ART. 145 Aspettativa per tossicodipendenza.....	84
ART. 146 Congedi e permessi per convivenza con persone disabili.....	84
ART. 147 Congedo per donne vittime di violenza di genere.....	84
ART. 148 Richiamo alle armi.....	85
CAPO VI.....	86
MISSIONI E TRASFERIMENTI.....	86
ART. 149 Missioni.....	86
ART. 150 Disciplina speciale addetti al trasporto e messa in opera di mobili.....	86
ART. 151 Trattamento retributivo addetti al trasporto merci.....	86
ART. 152 Trasferimenti.....	86
ART. 153 motivi del trasferimento.....	87
CAPO VII.....	87
MALATTIE E INFORTUNI.....	87
ART. 154 Malattia.....	87
ART. 155 Obblighi del lavoratore.....	88
ART. 156 Periodo di comparto malattia e infortunio.....	88
ART. 157 Trattamento economico di malattia.....	89
ART. 158 Infortunio ed obblighi del lavoratore.....	90
ART. 159 Trattamento economico di infortunio.....	90
ART. 160 Quota giornaliera per malattia e infortunio.....	90
ART. 161 Festività.....	90
ART. 162 Aspettativa non retribuita in caso di malattia e infortunio.....	90
ART. 163 Tubercolosi.....	91
ART. 164 Rinvio.....	91
CAPO VIII.....	91
MATERNITÀ E PATERNITÀ.....	91
ART. 165 Congedo di maternità e di paternità.....	91
ART. 166 Congedi parentali.....	92
ART. 167 Permessi per assistenza al bambino.....	94
ART. 168 Obblighi della lavoratrice.....	94
ART. 169 Divieto di licenziamento.....	95
CAPO IX.....	95
SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	95

ART. 170 Sospensione per fatto non dipendente dal lavoratore	95
ART. 171 Decorrenza dell'anzianità di servizio	96
ART. 172 Computo frazione annua sugli istituti contrattuali	96
CAPO XI	96
SCATTI DI ANZIANITÀ	96
ART. 173 Scatti di anzianità	96
CAPO XII	96
CONTROLLI A DISTANZA	96
ART. 174 Controlli a distanza	97
CAPO XIII	97
TRATTAMENTO ECONOMICO	97
ART. 175 Normale retribuzione	97
ART. 176 Retribuzione di fatto	97
ART. 177 Retribuzione mensile	97
ART. 178 Quota giornaliera	97
ART. 179 Quota oraria	97
ART. 180 Retribuzione nazionale conglobata e assorbimenti	98
ART. 181 Provvigioni	99
ART. 182 Indennità di cassa e maneggio denaro	100
ART. 183 Prospetto paga	100
CAPO XIV	100
MENSILITÀ SUPPLEMENTARI	100
ART. 184 Tredicesima mensilità	100
ART. 185 quattordicesima mensilità	100
CAPO XV	101
CAUZIONI	101
ART. 186 Diritto di rivalsa e ritiro delle cauzioni	101
CAPO XVI	101
INVENTARI	101
ART. 187 Inventari	101
CAPO XVII	102
RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI	102
ART. 188 Assistenza legale	102
ART. 189 Procedimenti penali	102
CAPO XVIII	102
DIVISE ED ATTREZZI DI LAVORO	102
ART. 190 Divise e attrezzi	102

CAPO XIX.....	103
APPALTI.....	103
ART. 191 Appalti	103
ART. 192 Terziazioni delle attività di vendita	103
CAPO XX.....	103
DOVERI DEI LAVORATORI E NORME DISCIPLINARI.....	103
ART. 193 Obblighi del lavoratore.....	103
ART. 194 Divieti	103
ART. 195 Giustificazioni in caso di assenza.....	104
ART. 196 Rispetto dell'orario di lavoro.....	104
ART. 197 Ulteriori doveri del lavoratore	104
ART. 198 Sanzioni disciplinari	104
ART. 199 Codice disciplinare	105
ART. 200 Applicazione delle sanzioni disciplinari.....	105
Titolo XIII.....	106
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	106
CAPO I.....	106
RECESSO.....	106
ART. 201 Recesso dal contratto a tempo indeterminato	106
ART. 202 Recesso per giusta causa.....	106
ART. 203 Recesso per giustificato motivo	106
ART. 204 Nullità del licenziamento.....	107
ART. 205 Licenziamento simulato	107
CAPO II.....	107
PREAVVISO.....	107
ART. 206 Termini di preavviso e indennità sostitutiva	107
CAPO III.....	107
DIMISSIONI	107
ART. 207 Dimissioni	107
ART. 208 Dimissioni per matrimonio.....	108
ART. 209 Prestazione aggiuntiva del preavviso in caso di formazione tecnica obbligatoria.....	108
ART. 210 Trattamento di fine rapporto	109
ART. 211 Cessione o trasformazione dell'azienda.....	110
Art. 212 Fallimento dell'azienda.....	110
ART. 213 Decesso del dipendente	110
ART. 214 Corresponsione del trattamento di fine rapporto	110
DECORRENZA E DURATA	111

ART. 215 Decorrenza e durata.....	111
ALLEGATI.....	112
ALLEGATO 1 TABELLA B.....	112
ALLEGATO 2.....	113
TIPOLOGIA DI PROFILO.....	113
ATTIVITA' FORMATIVA.....	113
TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE.....	113
QUALIFICHE.....	113
COMPETENZE DI SETTORE.....	114
COMPETENZE DI AREA.....	114
COMPETENZE DI PROFILO.....	115
TIPOLOGIA DI PROFILO – ADDETTO NO FOOD E FUNZIONI AUSILIARIE.....	115
QUALIFICHE.....	115
ADDETTO ALLA VENDITA.....	115
ADDETTO ALLE FUNZIONI AUSILIARIE ALLA VENDITA.....	116
COMPETENZE A CARATTERE PROFESIONALIZZANTE - ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*).....	117
COMPETENZE DI SETTORE.....	117
COMPETENZE DI AREA.....	117
COMPETENZE DI PROFILO.....	117
TIPOLOGIA DI PROFILO.....	118
ATTIVITA' FORMATIVA.....	118
TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AMMINISTRATIVO.....	119
QUALIFICHE.....	119
COMPETENZE DI SETTORE.....	119
COMPETENZE DI AREA.....	120
COMPETENZE DI PROFILO.....	120
TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO MANUTENZIONE/ASSISTENZA.....	121
QUALIFICHE.....	121
AREA DI ATTIVITA' – SERVIZI GENERALI.....	122
COMPETENZE A CARATTERE PROFESIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*).....	122
COMPETENZE DI SETTORE.....	122
COMPETENZE DI AREA.....	123
COMPETENZE DI PROFILO.....	123
TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO LOGISTICA/GESTIONE MAGAZZINO FOOD.....	123
QUALIFICHE.....	123
COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*).....	124
QUALIFICHE.....	126

140

ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)	127
ULTERIORI COMPETENZE DI AREA.....	127
COMPETENZE DI PROFILO	128
AREA DI ATTIVITA' – PROMOZIONE E COMMERCIALIZZAZIONE	128
TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AL SERVIZIO	128
ATTIVITA' FORMATIVA.....	128
TIPOLOGIA DI PROFILO - ADDETTO AL SERVIZIO	129
QUALIFICHE	129
COMPETENZE A CARATTERE PROFESSIONALIZZANTE – ELENCO COMPETENZE CHIAVE (*)	129





sottoscrizione per assistenza tecnica
ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario

