

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL COMMERCIO
MODERNO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI**

Decorrenza: 1° luglio 2019 - Scadenza: 30 giugno 2022

RINNOVATO

Decorrenza: 1° luglio 2022 – Scadenza: 30 giugno 2025

RINNOVATO

Decorrenza: 1° luglio 2025 – Scadenza: 30 giugno 2028

Il giorno 01 luglio 2025 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Barberini, 95 Roma, a conclusione delle trattative avviate il 04 febbraio 2025 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Datoriali:

UNIMPRESA Unione Nazionale di Imprese, con sede legale in Roma via Barberini, 95, C.F. 90024240633 rappresentata dal Direttore Generale Mariagrazia Lupo Albore e il Consigliere Nazionale Marco Pepe;

IMPRESA INDUSTRIA – con sede legale in Roma alla via Nomentana, 873 codice fiscale 96528090580 rappresentata dal Presidente Michele Malafronte;

UNIAP Unione Nazionale aziende e attività professionali con sede legale in Roma, Via Nomentana 873, C.F. 95036160638 rappresentata dal Presidente Danilo Andolfo;

ASSIDAL Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative con sede legale in Città Sant'Angelo (PE) alla via Salara n.21, codice fiscale 91131060682, rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto;

A.I.F.E.C.S. Associazione Italiana Formatori e Consulenti Sicurezza con sede legale in Milano, via Monte Napoleone 8 codice fiscale 97857910158 qui rappresentata dal legale rappresentate pro-tempore Laura Cioni.

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi n. 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

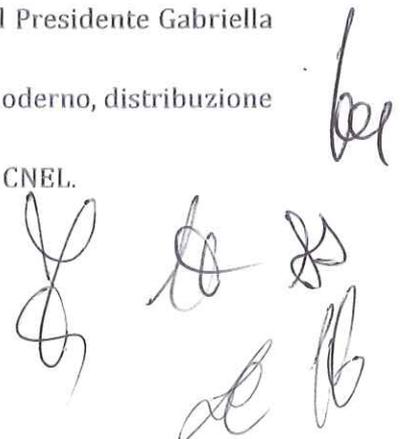
CIU – UNIONQUADRI Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, con sede legale in Roma alla Piazza delle Muse n. 8 – CF. 97357550587 rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora;

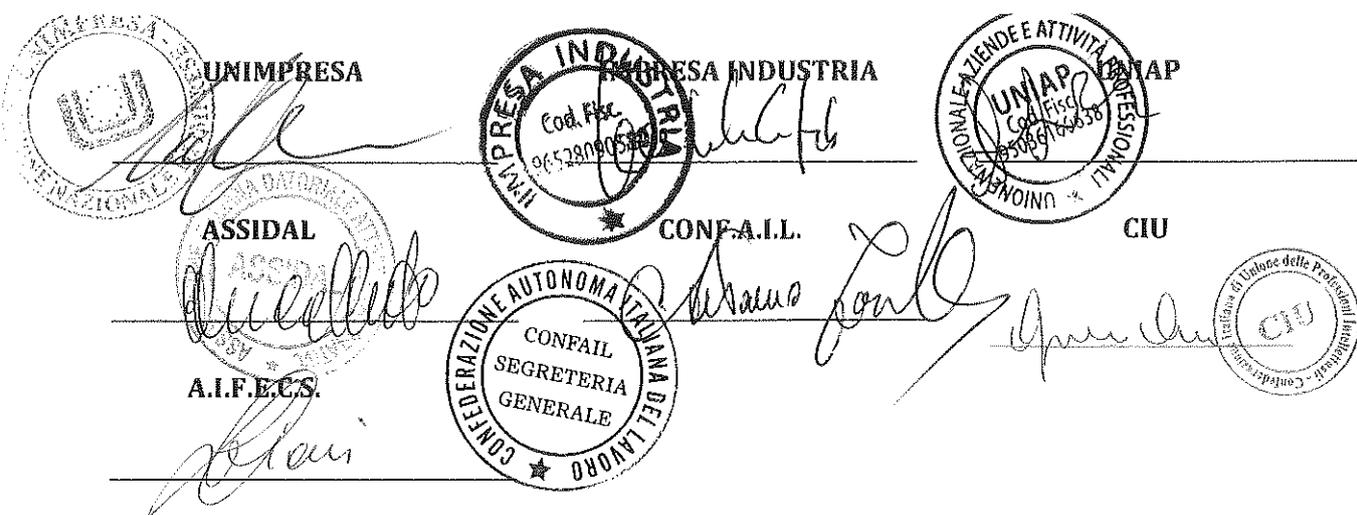
è stato stipulato il presente CCNL per i dipendenti delle imprese del commercio moderno, distribuzione e servizi, composto da 46 titoli, 254 articoli e 5 allegati.

L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 01/07/2025





INDICE

Premessa

TITOLO I - Relazioni sindacali

Art. 1 Livello nazionale

Art. 2 Livello territoriale

Art. 3 Livello aziendale

TITOLO II - Contrattazione - Livello Nazionale

Art. 4 Procedure per il rinnovo

Secondo Livello di Contrattazione

Art. 5 Premessa

Art. 6 Contenuti

Art. 7 Crisi, Sviluppo, Occupazione, Mezzogiorno

Art. 8 Materie Contrattazione Territoriale

Art. 9 Modalità di presentazione della piattaforma livello territoriale

Art. 10 Modalità di verifica livello territoriale

Art. 11 Materie contrattazione aziendale

Art. 12 Validità e sfera di applicazione del contratto

TITOLO III - Instaurazione del rapporto di lavoro

Classificazione del personale

Art. 13 Premessa

Art. 14 Classificazione

Art. 15 Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva dell'Information and Communication Technology

TITOLO IV - Quadri

Art. 16 Declaratoria

Art. 17 Formazione e aggiornamento

Art. 18 Assegnazione della qualifica

Art. 19 Polizza assicurativa

Art. 20 Orario

Art. 21 Trasferimenti

Art. 22 Collegio di conciliazione e arbitrato

Art. 23 Indennità di funzione

Art. 24 Investimenti formativi

TITOLO V - Welfare contrattuale

Art. 25 Assistenza sanitaria Quadri

Art. 26 Osservatorio

TITOLO VI - Passaggio di qualifica

Art. 27 Mansioni del lavoratore

Art. 28 Cambiamento di Mansioni

Art. 29 Mansioni promiscue

Art. 30 Passaggi di livello

TITOLO VII - Assunzione

Art. 31 Assunzione

Art. 32 Documentazione

TITOLO VIII - Periodo di prova

Art. 33 Periodo di prova

TITOLO IX - Bilateralità

Bilateralità

Art. 34 Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI e UNI.CO.AS.CO.

Art. 35 Commissioni nazionali

TITOLO X - Welfare contrattuale

Assistenza Sanitaria

Art. 36 Assistenza Sanitaria Integrativa -Fondo UNIHELSE

Art. 37 Rinnovi

TITOLO XI- Previdenza Complementare

Art. 38 Fondo di previdenza complementare

TITOLO XII - Formazione

Art. 39 Formazione continua - FONARCOM

TITOLO XIII - Diritti sindacali

Art. 40 Dirigenti sindacali - Diritto alla Formazione del RLS

Art. 41 permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

Art. 42 R.S.U.

Art. 43 Compiti e funzioni delle R.S.U.

Art. 44 Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U

Art. 45 Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

Art. 46 Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

Art. 47 Clausola di salvaguardia

Art. 48 Assemblea

Art. 49 Referendum

Art. 50 Trattenuta contributi sindacali

TITOLO XIV - Delegato aziendale

Art. 51 Delegato aziendale

TITOLO XV - Composizione delle controversie

Art. 52 Procedure

Art. 53 Tentativo di conciliazione

Art. 54 Commissione di certificazione

Art. 55 Collegio arbitrale

Art. 56 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

TITOLO XVI - Tutela della salute e della dignità della persona

Art. 57 Condizioni ambientali

Art. 58 Mobbing

Art. 59 Molestie sessuali

TITOLO XVII - Disciplina del rapporto di lavoro

Mercato del lavoro

Art. 60 Premessa

Art. 61 Apprendistato

Art. 62 Tipologie formative
Disposizioni Comuni
Art. 63 Proporzione numerica
Art. 64 Limiti di età
Art. 65 Disciplina generale
Art. 66 Procedure di applicabilità
Art. 67 Periodo di prova
Art. 68 Trattamento normativo
Art. 69 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico
Art. 70 Malattia
Art. 71 Referente per l'apprendistato
Art. 72 Sanità Integrativa - UNIHELSE
Art. 73 Previdenza Complementare
Art. 74 FONARCOM
Art. 75 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato
Art. 76 Obblighi del datore di lavoro
Art. 77 Doveri dell'apprendista

TITOLO XVIII- Apprendistato Professionalizzante

Art. 78 Sfera di applicazione
Art. 79 Percentuale di conferma
Art. 80 Durata dell'apprendistato
Art. 81 Attività formativa: durata e contenuti
Art. 82 Modalità di erogazione della formazione
Art. 83 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo
Art. 84 Qualifiche con durata fino a 5 anni

TITOLO XIX- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Art. 85 Disciplina
Art. 86 Rinvio alla legge

TITOLO XX - Contratto a tempo determinato e Somministrazione di lavoro a tempo determinato

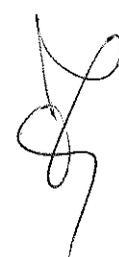
Art. 87 Contratto a tempo determinato
Art. 88 Periodo di prova
Art. 89 Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato
Art. 90 Limiti percentuali
Art. 91 Lavoro Stagionale
Art. 92 Nuove attività
Art. 93 Diritto di precedenza
Art. 94 Monitoraggio
Art. 95 Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

TITOLO XXI - Part Time

Art. 96 Premessa
Art. 97 Definizioni
Art. 98 Rapporto a tempo parziale
Art. 99 Genitori di portatori di handicap
Art. 100 Disciplina del rapporto a tempo parziale
Art. 101 Relazioni sindacali aziendali
Art. 102 Criterio di proporzionalità
Art. 103 Periodo di comporta per malattia e infortunio
Art. 104 Quota giornaliera della retribuzione

Handwritten signatures and initials in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures appear to be 'Ley', 'Lu', 'St', and 'SC'.

Art. 105 Quota oraria della retribuzione
Art. 106 Festività
Art. 107 Permessi retribuiti
Art. 108 Ferie
Art. 109 Permessi per studio
Art. 110 Lavoro supplementare - Normativa
Art. 111 Clausole flessibili ed elastiche
Art. 112 Registro lavoro supplementare
Art. 113 Mensilità supplementari (13ma e 14ma)
Art. 114 Preavviso
Art. 115 Relazioni sindacali regionali
Art. 116 Part time post maternità
Art. 117 Lavoratori affetti da patologie oncologiche
Art. 118 Condizioni di miglior favore
TITOLO XXII - Telelavoro - Lavoro Agile - Smart Working
Art. 119 - Campo di applicazione
TITOLO XXIII - Lavoratori disabili
Art. 120 Convenzioni
TITOLO XXIV- Svolgimento del rapporto di lavoro
Orario di lavoro
Art. 121 Orario normale settimanale
Art. 122 Durata dell'orario di lavoro
Art. 123 Riposo giornaliero
Art. 124 Articolazione dell'orario settimanale
Art. 125 Orario medio settimanale per specifiche tipologie
Art. 126 Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro
Art. 127 Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale
Art. 128 Flessibilità dell'orario
Art. 129 Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A) - Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B)
Art. 130 Procedure
Art. 131 Banca delle ore
Art. 132 Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi
Art. 133 Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede
Art. 134 Orario di lavoro dei minori
Art. 135 Fissazione dell'orario
Art. 136 Disposizioni speciali
Art. 137 Lavoratori discontinui
TITOLO XXV - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno
Art. 138 Norme generali lavoro straordinario
Art. 139 Maggiorazione lavoro straordinario
Art. 140 Registro lavoro straordinario
Art. 141 Lavoro ordinario notturno
TITOLO XXVI - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti
Art. 142 Riposo settimanale
Art. 143 Lavoro domenicale
Art. 144 Festività
Art. 145 Retribuzione prestazioni festive
Art. 146 Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge
Art. 147 Lavoro ordinario domenicale
Art. 148 Permessi retribuiti



TITOLO XXVII - Ferie

Art. 149 Ferie

Art. 150 Determinazione periodo di ferie

Art. 151 Normativa retribuzione ferie

Art. 152 Normativa per cessazione rapporto

Art. 153 Richiamo lavoratore in ferie

Art. 154 Irrinunciabilità

Art. 155 Registro ferie

TITOLO XXVIII - Congedi - Diritto allo studio - Aspettative

Art. 156 Congedi retribuiti

Art. 157 Funzioni pubbliche elettive

Art. 158 Permessi per decessi e gravi infermità

Art. 159 Aspettativa per gravi motivi familiari

Art. 160 Congedo matrimoniale

Art. 161 Diritto allo studio

Art. 162 Congedi per formazione

Art. 163 Lavoratori Stranieri

Art. 164 Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Art. 165 - Aspettativa per tossicodipendenza

Art. 166 Congedi e permessi per handicap

TITOLO XXIX - Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 167 Chiamata alle armi

Art. 168 Richiamo alle armi

TITOLO XXX - Missione e trasferimento

Art. 169 Missioni

Art. 170 Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

Art. 171 Trattamento retributivo trasporto merci

Art. 172 Trasferimenti

Art. 173 Disposizioni per i trasferimenti

TITOLO XXXI - Malattie e infortuni

Art. 174 Normativa

Art. 175 Obblighi del lavoratore

Art. 176 Periodo di comporto

Art. 177 Trattamento economico di malattia

Art. 178 Infortunio

Art. 179 Trattamento economico di infortunio

Art. 180 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Art. 181 Festività

Art. 182 Aspettativa non retribuita per malattia

Art. 183 Periodi di aspettativa indennizzati

Art. 184 Aspettativa non retribuita per infortunio

Art. 185 Tubercolosi

Art. 186 Rinvio alle leggi

TITOLO XXXII - Maternità e paternità

Art. 187 Congedo di maternità e di paternità

Art. 188 Congedo parentale

Art. 189 Permessi per assistenza al bambino

Art. 190 Normativa

Art. 191 Adozioni internazionali

Art. 192 Sospensione del lavoro

TITOLO XXXIII - Anzianità di servizio

Art. 193 Decorrenza anzianità di servizio

Art. 194 Computo anzianità frazione annua

TITOLO XXXIV - Scatti di anzianità

Art. 195 Scatti di anzianità

Art. 196 Formazione di anzianità

Art. 197 Curriculum di anzianità

Art. 198 Crediti Formativi

Art. 199 Modalità della formazione

Art. 200 Contenuti formativi

Art. 201 Elemento economico di garanzia

TITOLO XXXV - Trattamento economico

Art. 202 Normale retribuzione

Art. 203 Conglobamento elemento distinto della retribuzione

Art. 204 Retribuzione di fatto

Art. 205 Retribuzione mensile

Art. 206 Quota giornaliera

Art. 207 Quota oraria

Art. 208 Paga base nazionale conglobata

Art. 209 Aumenti retributivi mensili

Art. 210 Terzi elementi provinciali

Art. 211 Terzo elemento nazionale

Art. 212 Assorbimenti

Art. 213 Esclusione

Art. 214 Indennità di cassa e maneggio denaro

Art. 215 Prospetto paga

TITOLO XXXVI - Mensilità supplementari (13.ma e 14.ma)

Art. 216 Tredicesima mensilità

Art. 217 Quattordicesima Mensilità

TITOLO XXXVII - Cauzioni

Art. 218 Cauzioni

Art. 219 Diritto di rivalsa

Art. 220 Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

TITOLO XXXVIII - Calo merci e inventari

Art. 221 Calo merci

Art. 222 Inventari

TITOLO XXXIX - Responsabilità civili e penali

Art. 223 Assistenza legale

Art. 224 Normativa sui procedimenti penali

TITOLO XL - Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 225 Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 226 Divise e attrezzi

TITOLO XLI - Appalti

Art. 227 Appalti

Art. 228 Terziarizzazioni delle attività di vendita

TITOLO XLII - Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 229 Obbligo del prestatore di lavoro

Art. 230 Divieti

Art. 231 Giustificazione delle assenze

Art. 232 Rispetto orario di lavoro

A vertical column of handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page. From top to bottom, there is a large signature that appears to be 'Lee', followed by a smaller signature, then a set of initials 'SS', another signature, and finally two more signatures at the bottom.

Art. 233 Comunicazione mutamento di domicilio

Art. 234 Provvedimenti disciplinari

Art. 235 Codice disciplinare

Art. 236 Normativa provvedimenti disciplinari

TITOLO XLIII - Risoluzione del rapporto di lavoro

Recesso

Art. 237 Recesso ex articolo 2118 c.c.

Art. 238 Recesso ex art. 2119 c.c.

Art. 239 Normativa

Art. 240 Nullità del licenziamento

Art. 241 Nullità del licenziamento per matrimonio

Art. 242 Licenziamento simulato

TITOLO XLIV - Preavviso

Art. 243 Termini di preavviso in caso di licenziamento

Art. 244 Indennità sostitutiva del preavviso

TITOLO XLV - Trattamento di fine rapporto

Art. 245 Trattamento di fine rapporto

Art. 246 Cessione o trasformazione dell'azienda

Art. 247 Fallimento dell'azienda

Art. 248 Decesso del dipendente

Art. 249 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

TITOLO XLVI - Dimissioni

Art. 250 Dimissioni e preavviso

Art. 251 Dimissioni per matrimonio

Art. 252 Dimissioni per maternità

Art. 253 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali - Archivio contratti

Art. 254 Protocollo per la gestione di gravi crisi aziendali

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - Priorità per la concessione di anticipazioni del trattamento di fine rapporto

TABELLA 1 - Tabella delle retribuzioni

TABELLE - Attività formative

Premessa

Le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente Contratto e si impegnano a intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole definite nel presente Contratto.

Fermo restando che tutti i CCNL sono contratti di diritto comune che vincolano solo i contraenti e coloro che esplicitamente o implicitamente vi abbiano conferito mandato, le Parti, stipulanti in presente CCNL comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di comune accordo definiscono che, qualora le Aziende intendano applicare questo CCNL in sostituzione di altro CCNL simile, omogeneo, con il presente, la decorrenza dell'applicazione ai rapporti di lavoro della parte normativa, economica e obbligatoria di questo CCNL è immediata e vale sino alla naturale scadenza del presente CCNL.

In caso di applicazione del presente CCNL, tutto il personale assunto manterrà i benefici economici maturati e tutte le previsioni economiche degli istituti contrattuali diretti o indiretti, inclusi gli scatti di anzianità, nelle condizioni e nelle forme previsti dal precedente CCNL applicato, fino alla naturale scadenza del presente CCNL.

In caso di applicazione del presente CCNL, in sostituzione di altro CCNL, le Parti, firmatarie del presente CCNL, dichiarano esplicitamente che le R.S.U./R.S.A. esistenti, le relative agibilità sindacali e il monte ore di permessi sindacali, a esclusione delle ore già utilizzate alla data di applicazione del presente CCNL, manterranno gli stessi benefici e continueranno ad avere efficacia secondo le previsioni del precedente CCNL applicato, fino alla naturale scadenza del presente CCNL.

Le Parti dichiarano che anche ai futuri rinnovi, i benefici economici e gli istituti contrattuali diretti o indiretti del presente CCNL continueranno ad avere efficacia migliorativa.

Le Parti concordano sulla necessità che il dialogo sociale europeo si evolva verso l'obiettivo di più avanzati diritti sociali e migliori condizioni di lavoro.

Le Parti stipulanti condividono di perseguire gli obiettivi definiti dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, e sono in grado di contrastare, accompagnati da misure efficaci e di sostegno - anche di carattere legislativo il fenomeno dell'economia sommersa e delle forme irregolari di lavoro.

A tal fine, le Parti, concordano che il presente CCNL deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente CCNL in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

In questa ottica le Parti ribadiscono che, nel settore della Distribuzione Moderna, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese, anche di piccola dimensione, il CCNL dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle Parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del terziario, e nello specifico della distribuzione e dei servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali e aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati e informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento elaborando interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico e istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario e in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Il settore della Distribuzione Moderna deve sapersi confrontare con le emergenti forme di commercio come, ad esempio, l'e-commerce con il dinamismo delle altre formule distributive e, allo stesso tempo, con le difficoltà che interessano alcuni formati distributivi. Dovrà inoltre essere in grado di interpretare in anticipo esigenze e abitudini dei consumatori in modo da continuare a garantire la qualità del servizio, dell'innovazione, della professionalità e delle competenze.

Le aziende italiane si trovano a operare in un quadro di contesto nel quale possono opporre un livello di scarsa competitività, rispetto alla quale le Parti Sociali possono solo parzialmente porre rimedio, proponendo una più razionale contrattazione del costo del lavoro, demandando al Governo centrale e alla Politica in generale, quelle riforme strutturali necessarie per consentire al sistema produttivo nazionale di liberarsi dal gravame di un sistema di tassazione per i Lavoratori e per le Imprese, ormai insostenibile, soprattutto in considerazione delle asimmetrie sociali, economiche, infrastrutturali e culturali esistenti.

All'interno della complessa e diversificata realtà italiana, occorre tenere in considerazione i deficit infrastrutturali di alcune aree del Paese che incidono fortemente sulla competitività delle aziende che ivi operano. A questo quadro di insieme, l'attuale contrattazione collettiva prevalente ha posto le aziende di tutto il territorio nazionale su uno stesso piano, dimenticando le differenti condizioni che alla fine mortificano i buoni propositi della Costituzione in materia di tutela, sia dei lavoratori, che delle imprese e dello sviluppo economico in generale del Paese.

Le Parti Sociali coinvolte nella stipulazione del presente Contratto hanno ritenuto, invece, di dare concreta attuazione alle possibilità di manovra e armonizzazione, nelle varie aree del Paese, dei trattamenti retributivi, demandando alla contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, i livelli di retribuzione finali, oltre i minimi nazionali, nel pieno rispetto dei dettami dell'art. 36 della Costituzione. Così da realizzare una vera possibilità di competizione per i sistemi produttivi più deboli e porre tutti i lavoratori del Paese innanzi alle stesse possibilità occupazionali e di reddito.

Le Parti Sociali coinvolte ritengono con il presente CCNL di mettere le aziende dei settori interessati, a cui il presente Contratto è riferibile, nelle condizioni di potere sostenere l'Occupazione e lo Sviluppo, salvaguardando la competitività, con particolare riferimento alle aziende dei territori più deboli, senza compromettere il quadro dei principi costituzionali posti a tutela dei lavoratori e del lavoro in generale e delle imprese.

A tal proposito, le Parti, ribadiscono l'importanza del Telelavoro, del Lavoro Agile o Smart Working in tutte le sue forme, come strumento multidisciplinare in grado di assecondare i cambiamenti inevitabili del lavoro nelle sue forme più generiche.

Non ultimo, vanno rafforzate le azioni che le Parti si propongono di perseguire volte a promuovere lo sviluppo sostenibile creando valore alla filiera agroalimentare estesa su tutto il territorio nazionale.

L'evoluzione degli stili di vita dei cittadini ha generato certamente una crescente attenzione alla sostenibilità alimentare: dallo sfruttamento responsabile delle terre italiane per la produzione agricola alla consapevolezza dell'importanza di fare rete d'impresa investendo nello sviluppo di startup innovative che aumentano il ricorso alla responsabilità sociale dell'impresa.

È intenzione delle Parti contribuire alla creazione di una nuova e diversa consapevolezza e visibilità sulla presenza e sulle crescenti necessità del settore, dando risalto al peso e al ruolo ricoperto dal medesimo all'interno delle dinamiche macroeconomiche del Paese.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente Contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano a intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, con il presente CCNL, intendono definire una disciplina del settore del Commercio Moderno, Distribuzione e Servizi che presenta per dimensioni, per ampia presenza territoriale anche delle attività indotte, per volume d'affari realizzato e di risorse occupate, caratteristiche del tutto specifiche.

È intenzione delle Parti contribuire alla creazione di una nuova e diversa consapevolezza e visibilità sulla presenza e sulle crescenti necessità del settore, dando risalto al peso e al ruolo ricoperto dal medesimo all'interno delle dinamiche macroeconomiche del Paese.

A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente Contratto.

Le Parti, inoltre, si impegnano a intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "Atri soggetti" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

TITOLO I - Relazioni sindacali

Art. 1 - Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre UNIMPRESA e le Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro

economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, franchising, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti di formazione e lavoro nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con il D.Lgs. n. 198/2006 e s.m. e i.;
- b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
- e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.



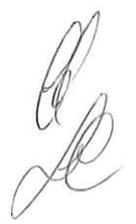
Art. 2 - Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni Sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, franchising, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile. Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale e i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al D.Lgs. n. 114/98, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

Art. 3 - Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, anche attraverso le associazioni territoriali si incontreranno per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle Parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio. Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura prevista dall'art. 228.

Verranno fornite, inoltre, informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione. Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno, inoltre, fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni. Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle Parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali. Nel corso di tale



incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi a iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario. In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti. Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni Sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) a situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro. Le Parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO II - Contrattazione Nazionale

Art. 4 - Procedure per il rinnovo

Il presente CCNL è stato **RINNOVATO** e decorre dal **01/07/2025** e avrà vigore fino a tutto il **30/06/2028**.

Il Contratto si intenderà rinnovato per un triennio se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. In caso di disdetta, il presente Contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un successivo CCNL.

Sono fatte salve le diverse decorrenze previste per i singoli istituti del presente CCNL.

Il Contratto nazionale avrà durata triennale. La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette che possono violare la tregua sindacale, pena la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

L'indennità di vacanza contrattuale di seguito - IVC - costituisce un'anticipazione dei benefici che verranno attribuiti nel caso di ritardo nel rinnovo del Contratto di lavoro in riferimento alla sua naturale scadenza. L'IVC agisce come un sostegno economico temporaneo, garantendo una continuità del reddito durante la pausa contrattuale. Una volta che il nuovo Contratto entra in vigore, gli aumenti salariali stabiliti sostituiscono l'IVC, cessando la sua erogazione. Questo meccanismo assicura che i lavoratori non solo ricevano un compenso immediato durante i periodi di transizione, ma beneficino anche di incrementi salariali sostenibili e adeguati alle nuove realtà economiche.

Secondo Livello di Contrattazione

Art. 5 - Premessa

- Le Parti, definiscono la disciplina della contrattazione di 2° livello, con le modalità e in conformità ai criteri e ai principi contenuti nei successivi articoli.
- Le Parti, ribadiscono che la contrattazione di 2° livello è uno strumento di vantaggio, che apre opportunità sia per i lavoratori che per le imprese, tenuto conto dei fattori che gravano sulle aziende e sui territori.
- La contrattazione di 2° livello riguarderà gli istituti stabiliti dal CCNL secondo un principio di diversità e non ripetitività degli istituti propri della contrattazione nazionale.
- La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro.

- Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi.
- Le erogazioni di 2° livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti.
- Le erogazioni di 2° livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente. Le erogazioni economiche di 2° livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, alla maturazione di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.
- La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alle Parti datoriali firmatarie del presente CCNL.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, fino a 30 dipendenti applicheranno le previsioni in materia di contrattazione territoriale contenute nel presente Capo o, in alternativa, quanto previsto dall'art. 201

in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno la contrattazione territoriale o, in alternativa, quanto previsto dall'art. 201 in materia di elemento economico di garanzia.

Le aziende di cui ai commi precedenti, che abbiano unità produttive distribuite nell'ambito di più province, e che, in assenza di contrattazione aziendale, intendano avvalersi della contrattazione territoriale, applicheranno o i singoli contratti territoriali stipulati nelle diverse province o, in tutte le unità produttive, l'accordo territoriale sottoscritto nel luogo in cui l'azienda ha la propria sede legale o, in alternativa alle precedenti ipotesi, quanto previsto dall'art. 201 in materia di elemento economico di garanzia.

Art. 6 - Contenuti

Al 2° livello di contrattazione aziendale, le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, potranno raggiungere intese sulle materie espressamente demandate dal presente CCNL a tale livello.

Ai medesimi livelli di contrattazione potranno, altresì, essere raggiunte intese derogatorie finalizzate al miglioramento dei livelli di produttività, competitività ed efficienza delle imprese, sulle materie contenute nei seguenti titoli:

- Titolo XVII ad esclusione dei profili formativi;
- Titolo III;
- Titolo XXIV a esclusione degli artt. 121, 134, 148, primo comma, 149, 151 -155.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ciascuno per i propri rispettivi ambiti di applicazione, potranno essere realizzate intese volte al superamento o alla rinegoziazione degli eventuali accordi vigenti.

Tutte le operazioni inerenti all'attivazione e la gestione della **piattaforma di Welfare aziendale** e per la modalità di versamento avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Art. 7- Crisi, Sviluppo, Occupazione, Mezzogiorno

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati:

- il superamento di situazioni di crisi;
- lo sviluppo economico e occupazionale;
- l'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;

- le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei provvedimenti legislativi potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti del CCNL, a esclusione dei seguenti:
- il trattamento economico di cui al Titolo XXXV e Titolo XXXVI;
- le ferie, di cui al titolo XXVII, ad eccezione dell'art. 150;
- i permessi retribuiti, di cui all'art. 148, primo comma;
- gli istituti di cui ai Titoli I, II, III e IV;
- gli istituti previsti ai Titoli XVI e XV;
- la determinazione dei contributi da erogare agli enti e ai fondi nazionali, di cui agli artt. 36, 25, 39 e 24;
- gli istituti di cui agli artt. 121 e 134.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dell'Associazione imprenditoriale territoriale o direttamente a livello aziendale. Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.

Art. 8 - Materie Contrattazione Territoriale

Le Associazioni imprenditoriali territoriali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

- 1) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi a iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
- 2) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi a iniziative o funzioni attribuite alle Parti Sociali;
- 3) programmi di formazione, promossi anche dall'Ente Bilaterale Nazionale, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età;
- 4) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, e in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
 - c) programmi di formazione continua e aggiornamento del personale anche in forma *E-Learning*;
 - d) stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare;
 - e) rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;
 - f) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- 5) altre iniziative che le Parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro.

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile; le eventuali intese conseguenti saranno coerenti con quanto convenuto in materia a livello nazionale.

In materia di classificazione del personale e in coerenza con quanto definito all'art. 17, verranno svolte analisi e avanzate proposte tese a evidenziare alla Commissione Paritetica Nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al

seguinte art. 22, anche costituiti - previo specifico accordo - in apposito ente. In relazione alle particolari esigenze del settore al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore. Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

- 1) articolazione dell'orario settimanale;
- 2) procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- 3) flessibilità dell'orario;
- 4) lavoro domenicale e festivo.



Art. 9 - Modalità di presentazione della piattaforma livello territoriale

Al fine di avviare le trattative per il 2° livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza. Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima. In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme. Le piattaforme saranno presentate dalle Organizzazioni Sindacali territoriali, alle Associazioni imprenditoriali di pari livello, nonché alle corrispondenti Organizzazioni Nazionali al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Art. 10 - Modalità di verifica livello territoriale

Qualora vengano presentate piattaforme in contrasto con le previsioni di cui al presente capo si potrà procedere alla verifica in sede territoriale che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma. Al superamento dei 15 giorni, le Parti coinvolgeranno le rispettive Organizzazioni Nazionali.

Art. 11 - Materie contrattazione aziendale

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità;
- 3) part time;
- 4) determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 150;
- 5) contratti a termine;
- 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna;
- 8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, e in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- 9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
- 10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";



11) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;

a) Welfare Aziendale;

b) Formazione 4.0 e successive integrazioni;

c) Assegnazioni a mansioni inferiori, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali.

12) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente Contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 14, e che assumano significato e valenza generali, così come previsto nell'art. 35, le Parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 35, punto b), le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, e 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 e 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.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti, compatibilmente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, dà luogo a incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario;
- lavoro supplementare;
- compensi per clausole elastiche e flessibili;
- superminimo ad personam;
- lavoro a turno;
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro;
- lavoro notturno;
- premi variabili di rendimento;
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la produttività, l'innovazione, la qualità, la competitività, l'efficienza organizzativa.

Pertanto, qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al 2° livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'Articolo 1, comma 47 della Legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva.

PARAMETRI

I seguenti parametri sono ad esempio e indicativi per avere un riferimento al fine di determinare il raggiungimento degli obiettivi individuati è riferito a un arco temporale di 12 mesi.

I seguenti parametri (anche solo alternativi tra loro) validi per l'applicazione dell'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche al P.d.R. ai sensi delle vigenti normative e ai fini dell'applicazione dell'imposta sono necessari per l'azienda su una base di aumento minimo:

a) della produttività, del fatturato e della redditività

- 1) del fatturato pari al ...% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
- 2) del margine operativo lordo del ...% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
- 3) del target di valore del venduto del ...% come stabilito all'inizio dell'anno nel budget preventivo.

b) miglioramento e aumento della qualità dei prodotti e dei processi

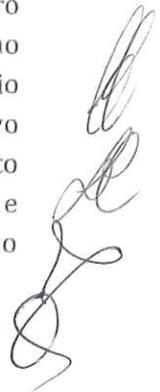
- 
- 1) riduzione media dell'assenteismo (intesa come assenza dal lavoro per: malattia o permessi non retribuiti) pari almeno al ...% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
 - 2) riduzione media del numero degli infortuni alla luce di intese tra azienda (o unità produttive) e gli RLS aziendali o provinciali, finalizzati all'individuazione e all'adozione delle soluzioni idonee per ridurre i rischi di infortunio favorendo, inoltre, la sensibilità e la responsabilità dei lavoratori ai processi preventivi al rischio infortunio;
 - 3) modifiche concordate con le Parti al fine di agevolare la vita familiare, dell'orario di lavoro, dello smart working e altri strumenti ritenuti idonei ad almeno una congrua percentuale dei lavoratori in forza calcolato sugli ultimi 12 mesi precedenti all'erogazione del premio.

FORMAZIONE 4.0

1. La Legge di bilancio 2018 ha introdotto un incentivo fiscale automatico, sotto forma di credito d'imposta, per gli investimenti effettuati dalle imprese ai fini della Formazione del personale dipendente nelle materie aventi ad oggetto le "tecnologie abilitanti", cioè le tecnologie rilevanti in generale per il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese previsto dal "Piano Nazionale Impresa 4.0".
2. Le attività di Formazione, oggetto dell'agevolazione, devono essere svolte per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie quali: big data; cloud o fog computing; cyber security e sistemi cyber-fisici.
3. Le Parti, in considerazione di quanto indicato nella risposta a interpello n. 79 del 20 marzo 2019, dell'Agenzia delle Entrate e dal corretto tempo di deposito del presente Accordo Integrativo Aziendale, definiscono le seguenti modalità operative:
 - i. l'azienda deve autocertificare l'attività formativa attraverso il rilascio al dipendente di una dichiarazione sottoscritta dal legale rappresentante che, oltre all'effettiva partecipazione del lavoratore, dia evidenza dell'apprendimento o del consolidamento delle conoscenze e delle competenze 4.0, nei relativi ambiti di applicazione.
4. Per avere accesso al beneficio, l'accordo di secondo livello deve essere depositato all'Ispettorato del Lavoro competente entro i tempi indicati dalle normative in vigore. Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale.
5. Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi a iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario. Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali o territoriali competente per territorio a essa aderente. La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alle Associazioni Datoriali firmatarie del presente CCNL. Tutte le operazioni di attivazione del fondo UNIHELSE, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebiuni.it; www.ebinpmi.it, o al sito www.fondounihelse.it.

Art. 12 - Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato, tra tutte le aziende del Commercio moderno, della Distribuzione e dei Servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza e il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati e il relativo personale dipendente, contrattualizzato con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato previsto dall'ordinamento vigente. Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività e accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le Parti individuano



nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, Commercio Moderno e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del Commercio Moderno, Distribuzione e Servizi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le imprese del commercio moderno alimentari e non alimentari operanti attraverso le formule della grande distribuzione, distribuzione organizzata/associata, catene di negozi, franchising, ingrosso, cash and carry e shopping on line, che sviluppano la propria attività attraverso centri commerciali, negozi a libero servizio di ogni dimensione (quali ad esempio ipermercati, superstore, supermercati, negozi di vicinato, grandi magazzini, grandi superfici specializzate e non) in tutte le categorie merceologiche in gestione diretta, franchising, e-commerce o altre formule distributive.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- dettaglio/ ingrosso tradizionale;
- distribuzione moderna e organizzata;
- importazione, commercializzazione e assistenza veicoli;
- ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "Servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- ICT;
- servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone;
- ausiliari dei servizi.

a) Alimentazione

1. commercio all'ingrosso di generi alimentari;
2. supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
3. commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
4. salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
5. importatori e torrefattori di caffè;
6. commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
7. commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
8. commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni 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 e 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:
 - i. le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
 - ii. 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;
 - iii. le aziende che esercitano attività di imbottigliamento e infiascamento;
15. commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
16. commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
17. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

b) Fiori, piante e affini

1. commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
 2. commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
 3. produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.
- c) Merci d'uso e prodotti industriali
1. grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
 2. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie e affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie e articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria e 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 e affini;
 3. 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;
 4. pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
 5. articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
 6. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
 7. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
 8. giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
 9. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
 10. librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
 11. francobolli per collezione;
 12. mobili, mobili e macchine per ufficio;
 13. macchine per cucire;
 14. ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
 15. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio e accessori per auto-motocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
 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, cartongesso); materiale insonorizzante (lana di vetro, lana di roccia, polistirolo, sughero e altri similari); 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) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

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

e) Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

1. imprese di leasing;
2. recupero crediti, factoring;
3. servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
4. noleggio e vendita di audiovisivi;
5. servizi di revisione contabile, auditing;
6. servizi di gestione e amministrazione del personale;
7. servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
8. ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
9. telemarketing, televendite, call center;
10. consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
11. agenzie di relazioni pubbliche;
12. agenzie di informazioni commerciali;
13. servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
14. servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
15. società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
16. agenzie pubblicitarie;
17. concessionarie di pubblicità;
18. aziende di pubblicità;
19. agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
20. promozione vendite;
21. agenzie fotografiche;
22. uffici residences;
23. società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
24. intermediazione merceologica;
25. recupero e risanamento ambiente;

26. altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
27. aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
28. autorimesse e autoriparatori non artigianali;
29. società di carte di credito;
30. uffici cambi extrabancari;
31. servizi fiduciari e finanziari;
32. buying office;
33. agenzie di brokeraggio;
34. attività di garanzia collettiva fidi;
35. aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
36. agenzie di operazioni doganali;
37. servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
38. servizi di traduzioni e interpretariato;
39. agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
40. vendita di multiproprietà;
41. agenzie pratiche auto;
42. autoscuole;
43. agenzie di servizi matrimoniali;
44. agenzie investigative;
45. agenzie di scommesse;
46. servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
47. agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
48. agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato;
49. agenzie di intermediazione;
50. agenzie di ricerca e selezione del personale;
51. agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
52. controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
53. attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
54. altri servizi alle persone.

Le Parti si danno atto che il presente Contratto, che per tutto il periodo della sua validità deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce e assorbe a ogni effetto le norme di tutti i precedenti CCNL e accordi speciali riferentesi alle medesime categorie, sopra elencate. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 11, del presente Contratto. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il Contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO III - Instaurazione del rapporto di lavoro

Classificazione del personale

Art. 13 Premessa

Nell'ambito della classificazione del personale, la commissione tecnica istituita ha come obiettivo quello di aggiornare il sistema di figure professionali previste dal presente CCNL.

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità di quanto stabilito dalla Legge n. 190/1985, distinguendo tra quadri, personale con mansioni impiegate e

personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

I diversi trattamenti di cui al precedente capo verso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme, che nell'ambito dell'intero Contratto.

Art. 14 Classificazione

PRIMO 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 a una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità a essi delegate, e cioè:

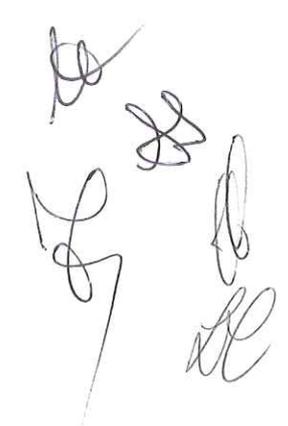
1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia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



SECONDO LIVELLO

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

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto a operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;



8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquirente nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede a effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e a intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22. 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;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura e importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del produci manager;
39. internai auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

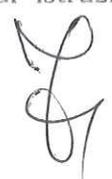
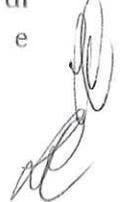


TERZO LIVELLO

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



1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27/7/1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31/5/1928, n. 1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;
11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico:
 - il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
 - il manutentore meccanico, elettrico, autronico, mecatronico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o 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 aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16. 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;
17. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18. schedulatore flussista;
19. 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;

20. programmatore minutatore di programmi;

21. 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;

22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;

23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o 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 aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;



24. 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;

25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;

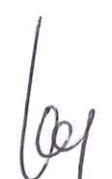
27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

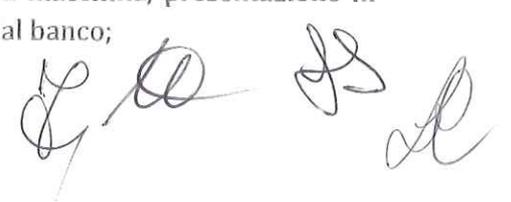
29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore e il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato 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 e incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

30. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio:

l'aggiustatore e 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 e 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 e incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;



31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche e 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;



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

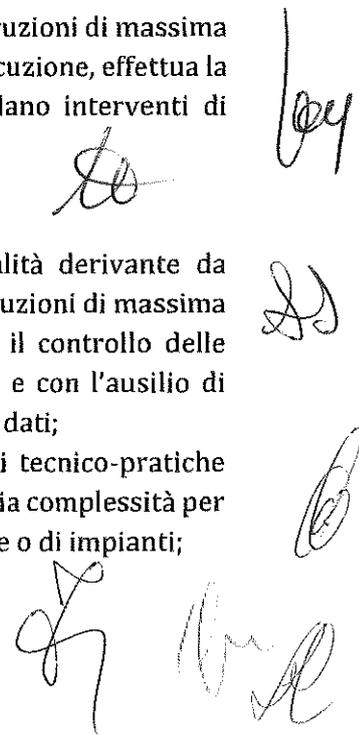
Nelle aziende a integrale libero servizio, in contesti organizzativi per i quali l'orario di servizio al pubblico non consenta la presenza continuativa di figure che svolgono funzioni di coordinamento e controllo, sono ricompresi nell'ambito della declaratoria del 3° livello quei lavoratori che, limitatamente al reparto di loro competenza, svolgano anche compiti accessori di raccordo organizzativo per l'applicazione e la verifica delle disposizioni ricevute dalle suddette figure di coordinamento e controllo.

QUARTO LIVELLO

Al 4° 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;
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 a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati e 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. L'esercizio delle funzioni di incasso e relativa registrazione non sono determinanti ai fini dell'attribuzione di questa figura al 4° livello nei tempi stabiliti dal presente Contratto.
9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi 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. stenodattilografe; 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;
- 22 bis. operaio specializzato nel settore automobilistico:
esegue lavori di media complessità per la riparazione e la manutenzione, con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite;
23. specialista 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 digitazione del calcolatore;
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. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo e operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti e 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 e assistenza;
29. 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 e 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 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 pressocesioia 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 le 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;

The right margin of the page contains several handwritten signatures and initials. From top to bottom, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a set of initials, and another large signature at the bottom right.

30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche; 31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato; 32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

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

1. fatturista;
2. preparatore di commissioni;
3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezziista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzeria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
20. aiuto banconiere di spacci di carne;
21. aiutante commesso. 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 5° livello per un periodo di 18 mesi.
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali 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;
24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i

quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, a effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;

c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;

d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;

e) l'addetto alla manovra vagoni;

f) il conduttore di carrelli elevatori;

g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;

h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;

27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

28. Allestitore di commissioni nei magazzini d'ingrosso medicinali con l'ausilio di supporti informatici.

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

SESTO 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:

a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;

b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;

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

- Nota -

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

SETTIMO 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.

Nell'ambito della classificazione del personale, la Commissione tecnica, entro la vigenza del presente Accordo dovrà definire le esemplificazioni delle figure professionali appartenenti al settore servizi e segnatamente alle seguenti macroaree:

- ricerche di mercato;
- marketing e comunicazione;
- società di consulenza e di revisione;
- servizi assicurativi;
- servizi finanziari.

A tal fine, le Parti concordano che, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali, sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie e le relative esemplificazioni.

Art. 15 - Classificazione del personale per i dipendenti da imprese che svolgono attività esclusiva dell'Information and Communication Technology

Premesso che:

- per l'individuazione di qualificazioni professionali ICT nelle suddette aziende ICT è stato elaborato a livello europeo l'e-Competence Framework (c.d. e-CF), quale sistema di riferimento per competenze professionali e manageriali, che permette di far dialogare fra di loro sistemi di riferimento esistenti a livello internazionale, nazionale e delle singole imprese;
- l'e-CF è progettato per mettere in relazione specifici skills e modelli di profili professionali (per esempio AITTS, Cigref, EUCIP, SFIA, etc.) che provengono da differenti culture ed esperienze in Europa e fornisce, inoltre, una traduzione di questi approcci e nello stesso tempo dà identità europea;
- tale framework di riferimento risulta utile da adottare, in quanto le definizioni fornite da e-CF sono conformi alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, e sono espresse nel loro linguaggio;
- le aziende che svolgono esclusivamente attività nell'Information and Communication Technology sono connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazioni degli organici.

Sulla base delle premesse, e per la determinazione delle qualifiche si è presa a riferimento la nomenclatura fornita dall'e-CF.

La lettura della matrice sottostante, unitamente alla declaratoria prevista per ogni singolo livello contrattuale, può consentire il corretto inquadramento dei profili definiti con e-CF all'interno di una impresa ICT.

Livello del CCNL	Livello di competenza e-CF - dimensione 3 e-CF			
1				E5
2				E4
3			E3	
4		E2		
5	E1			
6				

Le Parti convengono, pertanto, sulla necessità che la classificazione del personale per talune figure professionali operanti all'interno delle aziende che svolgono esclusivamente attività nell'ICT sia diversamente regolamentata rispetto ad altre tipologie di aziende.

Le disposizioni ivi contenute, quindi, non sono applicabili a figure professionali, anche se similari, ma che prestino la loro attività in aziende non appartenenti all'ambito dell'Information and Communication Technology, per le quali, dunque, continuano a trovare applicazione le norme contenute nell'art. 14 del presente CCNL.

In particolare, laddove si parla di "gestione" o di "manager" le Parti hanno riprodotto un termine tecnico che non si riferisce necessariamente allo svolgimento di attività che richiedono al lavoratore di ricoprire una "posizione apicale".

Tabella 1

Qualifica	Mansioni	Inquadramento
Account Manager	Costruisce relazioni di business con i clienti per favorire la vendita di hardware, software, servizi di telecomunicazioni o ICT. Identifica opportunità e gestisce l'acquisizione e la consegna dei prodotti. Ha la responsabilità di raggiungere i target di vendita e mantenere i margini.	1
Business Analyst	Identifica aree dove sono necessari cambiamenti del sistema informativo per supportare il business plan e ne controlla l'impatto in termini di gestione del cambiamento. Contribuisce ai requisiti funzionali generali dell'azienda per quanto riguarda l'area delle soluzioni ICT. Analizza le esigenze di mercato e le traduce in soluzioni ICT	1
Business Information Manager	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
Chief Information Officer (CIO)	Definisce ed implementa la governance e la strategia ICT. Determina le risorse necessarie per l'implementazione della strategia ICT. Anticipa l'evoluzione del mercato ICT ed i bisogni di business dell'azienda. Contribuisce allo sviluppo del piano strategico aziendale. Conduce o partecipa in progetti di più grande cambiamento	1
Database Manager	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	2
Developer	Assicura la realizzazione e l'implementazione di applicazioni ICT. Contribuisce alla pianificazione ed al disegno di dettaglio.	4

	Compila programma di diagnostica e progetta e scrive codice per sistemi operativi ed il software per assicurare il massimo della funzionalità e dell'efficienza	
Digital Media Specialist	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 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	3
ICT Operations Manager	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	3
ICT Security Manager	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	2
ICT Security 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. E' riconosciuto come l'esperto tecnico della sicurezza ICT dai colleghi.	3
ICT Trainer	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	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	4

Project Manager	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	2
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. E' focalizzato ed impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e controlla statistiche per prevedere i risultati della qualità	3
Service Desk Agent	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	4
Service Manager	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.3	2
Sistem 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	4
Systems Analyst	Assicura il disegno tecnico e contribuisce all'implementazione di nuovo software e/o di miglioramenti	4
Systems Architect	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. E' al corrente degli sviluppi tecnologici e li integra nelle nuove soluzioni. Agisce da team leader per gli sviluppatori e gli esperti tecnici	3

br

ley

SS

SS

SS

SS

SS

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.	3
Technical Specialist	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	4
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	4
Enterprise Architect	Descrivere la struttura di un'organizzazione, i suoi processi operativi, i sistemi informativi a supporto, i flussi informativi, le tecnologie utilizzate, le localizzazioni geografiche, i suoi obiettivi, mantenendo un equilibrio tra opportunità tecnologiche e requisiti dei processi di business. Mantenere una visione olistica della strategia dell'organizzazione, dei processi di business, dell'informazione e del patrimonio ICT	2

bu

ss

by

Le Parti concordano che, qualora emerga la necessità di definire ulteriori qualifiche non presenti nella tabella 1, si incontreranno per individuarne la corretta destinazione.

TITOLO IV - Quadri

Art. 16 Declaratoria

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

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

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

Art. 17 Formazione e aggiornamento

ss

ss

ss

Con riferimento alle specifiche responsabilità e alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dall'art. 24.

Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative. Le giornate di formazione scelte dal Quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Art. 18 Assegnazione della qualifica

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

Art. 19 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 20 Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 136 del presente CCNL.

Art. 21 Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 172 e 173, il trasferimento dei Quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza. Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non venga rispettato in tutto o in parte, al Quadro per il periodo di preavviso residuo spetterà il trattamento di trasferta di cui all'art. 169, nonché un rientro presso la precedente residenza. Il Quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi. Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il Quadro può fare ricorso al collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 22.

Art. 22 Collegio di conciliazione e arbitrato

È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni imprenditoriali firmatarie del presente CCNL territorialmente competente, un altro designato congiuntamente dalla OO.SS firmatarie del presente CCNL, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali. In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale. L'istanza della Parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata A.R., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al quarto comma del

precedente art. 21. Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 23 Indennità di funzione

Alla categoria di Quadro verrà mensilmente corrisposta un'indennità di funzione pari a 80,00 euro per 14 mensilità assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente Contratto.

Art. 24 Investimenti formativi

Le Parti riconoscono l'importanza della Formazione continua dei Quadri aziendali e a tal fine valuteranno le modalità attraverso cui essa possa essere realizzata sulla base del principio di adesione volontaria.

Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le Parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale. Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'impresa. Quanto sopra indicato verrà realizzato in coerenza con gli impegni assunti nel presente Contratto e favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'impresa. A tal fine le Parti individuano in OPNIC - www.opnic.it, l'Ente per lo sviluppo della formazione dei Quadri, l'ente cui le imprese faranno riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al primo comma. Il contributo obbligatorio annuo a favore di OPNIC è pari a euro 75,00 (settantacinque/00), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda ed euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

TITOLO V - Welfare contrattuale

Art. 25 Assistenza sanitaria Quadri

I Quadri, compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, usufruiscono del Fondo UNIHELSE, integrativo del Servizio Sanitario Nazionale come meglio specificato al successivo Art. 36.

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Impiegati, Operai e Quadri è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al Fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari a un importo di € 1,67 mensili.

L'iscrizione al Fondo UNIHELSE è ammessa anche per i Quadri in quiescenza che intendano, a proprio carico, aderire. È compito delle Parti, firmatarie del presente CCNL, verificare la praticabilità, in termini organizzativi e di equilibrio finanziario.

Art. 26 Osservatorio

Le Parti convengono di istituire un Osservatorio nazionale composto pariteticamente dalle Parti firmatarie al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei Quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

TITOLO VI - Passaggio di qualifica

Art. 27 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, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo un periodo continuativo di:

- 3 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 6° e 5° livello
- 4 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 4° e 3° livello

- 5 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 2° livello
- 6 mesi nel caso di svolgimento di mansioni di 1° livello

Sono fatte salve le specifiche di cui all'art. 14 del presente CCNL riguardanti le figure di cui ai punti 21, 23 e 24 del 5° livello e relativo periodo di permanenza di 18 mesi al 5° livello medesimo.

Art. 28 Cambiamento di Mansioni

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del Codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purché rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del Codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione di cui all'articolo 54 costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti e il trattamento economico del livello da cui proviene a esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e/o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale.

Art. 29 Mansioni promiscue

A eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (quarto livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliare alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (quarto livello, punto 8 e quinto livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari) (4° livello - 5° livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 30 Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

TITOLO VII - Assunzione

Art. 31 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, dovrà indicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi e specificare la sede o il domicilio del datore di lavoro);
- la data di inizio del rapporto di lavoro;

- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle stesse;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

Art. 32 Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati, solo per i contratti di apprendistato al fine di definire correttamente le ore di formazione professionalizzante;
- b) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- c) scheda anagrafico professionale e la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro rilasciato dal Centro per l'Impiego;
- d) documentazione o dichiarazioni relative all'applicazione del massimale contributivo da parte dei lavoratori non iscritti all'INPS o a forme pensionistiche obbligatorie al 31/12/1995, o dei lavoratori che, pur essendo iscritti prima del 1996, abbiano optato per il calcolo di pensione con il sistema contributivo;
- e) attestazione formazione manipolazione alimenti sostitutiva prevista dalla normativa regionale se richiesta dalle mansioni;
- f) modulo di dichiarazione per l'applicazione delle detrazioni fiscali;
- g) documentazione relativa alla destinazione del TFR;
- h) eventuali altri documenti e certificati necessari allo svolgimento delle mansioni assegnate. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati e a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO VIII - Periodo di prova

Art. 33 Periodo di prova

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

Livello	Periodo di prova
Quadri e Primo	6 mesi
Secondo e Terzo	60 giorni
Quarto e Quinto	60 giorni
Sesto e Settimo	45 giorni

Il periodo indicato per Quadri e 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto e ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

TITOLO IX - Bilateralità

Bilateralità

Art. 34 Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI e UNI.CO.AS.CO.

Premesso:

- che l'organismo di cui al presente articolo sarà il punto di riferimento per tutte le iniziative del settore, coordinandosi con l'Osservatorio Nazionale che continuerà a svolgere le proprie funzioni di indirizzo e controllo del mercato del lavoro; sarà concordata tra le Parti l'armonizzazione di quanto previsto dal presente articolo con eventuali accordi esistenti in materia a livello territoriale;
- che l'organismo paritetico è costituito dalle parti firmatarie il presente CCNL e ha lo scopo di creare e consolidare le condizioni per un migliore sviluppo del settore, delle relazioni sindacali e delle condizioni di vivibilità delle imprese e dei lavoratori del settore;
- che i datori di lavoro e i loro dipendenti si impegnano all'osservanza integrale degli obblighi e degli oneri derivanti dalla sua concreta applicazione. Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

le Parti stipulanti hanno istituito EBIN.PMI - Ente Bilaterale Nazionale (con possibili articolazioni territoriali), regolato da apposito Statuto e Regolamento di attuazione.

EBIN.PMI ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza degli statuti e rilasciando i relativi visti di conformità;
- b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- d) attivare, 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 gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- e) promuovere e attivare, attraverso le iniziative di informazione, necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro, anche attraverso tecnologia informatica;
- f) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del D.L.gs 198 del 2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- g) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;
- h) promuovere, anche attraverso sportelli dedicati, lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria integrativa, secondo le intese tra le Parti sociali nazionali;
- i) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali nel settore del commercio, della distribuzione e della logistica e delle relative esperienze bilaterali;
- j) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso;
- k) attuare gli altri compiti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
- l) elaborare e proporre, alle Istituzioni competenti (Parlamento, Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ecc.) ogni iniziativa atta al miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici e allo sviluppo delle aziende del settore;
- m) essere uno strumento per un ruolo attivo a livello centrale e periferico quale interlocutore delle istituzioni competenti per la realizzazione di iniziative coerenti alla tipicità del settore e finalizzate al suo miglioramento complessivo;
- n) programmare e organizzare studi e ricerche sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche

- coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- o) fungere da supporto e da segreteria dell'O.P.N.I.C., curando la realizzazione, stampa e diffusione dell'opuscolo-manuale sulla sicurezza per il settore, di cui all'accordo applicativo del D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, e della Commissione paritetica nazionale;
 - p) costituire una banca dati relativa alla professionalità, con il supporto degli enti bilaterali regionali-laddove attivati- e di area territoriale affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore. Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle Parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente Contratto. La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello regionale di nuove figure professionali per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato;
 - q) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione del lavoro, in sinergia con enti, fondi, e istituzioni che finanziano la formazione;
 - r) fatte salve le competenze della commissione paritetica nazionale, attiva, nel caso, la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato;
 - s) decidere sulle controversie derivanti dalle determinazioni degli enti bilaterali territoriali;
 - t) assistere gli Istituti e/o gli Enti e/o le strutture formative nella definizione di piani e/o progetti formativi rilasciando il relativo certificato;
 - u) rilasciare il parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato, nel caso di mancata costituzione dell'ente bilaterale regionale competente;
 - v) l'andamento congiunturale con riferimento alle importazioni ed esportazioni dei prodotti;
 - w) l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento degli enti pubblici;
 - x) le problematiche concernenti le "barriere architettoniche" nei luoghi di lavoro al fine di favorirne il superamento, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico- organizzative, anche attivando idonee iniziative per accedere a fonti di finanziamento previste dalle leggi vigenti;
 - y) monitoraggio sull'evoluzione dei profili professionali dei settori dell'Area Comunicazione con particolare riferimento alle figure professionali dell'ICT.

Gli organi statuari degli Enti Bilaterali Nazionali e Regionali saranno composti pariteticamente dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente CCNL.

La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso.

L'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate a ogni singola prestazione.

Per la pratica realizzazione e il funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici previsti dal presente Contratto e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Associazioni firmatarie del presente Contratto, procederanno alla riscossione di un contributo ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS con Circolare n. 112 del 30/12/2024. La misura del contributo e le procedure di esazione sono di seguito indicate. La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposite

intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70% di paga base, di cui lo 0,50% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore per 14 mensilità.

Le Parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale e del Fondo Sanitario Integrativo denominato UNIHELSE.

Le Parti, concordano e accettano di confermare l'Ente Bilaterale Nazionale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) come Ente Bilaterale Nazionale già costituito e in possesso di apposita Convenzione tra INPS e UNIMPRESA con Circolare n. 112 del 30/12/2024, per la riscossione dei contributi con **codice causale: EBPM**, attraverso il versamento su F/24, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0,20% della paga base mensile per 14 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, convengono di recepire quanto indicato dal D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL prevedendo le funzionalità dell'Organismo Paritetico Nazionale denominato O.P.N. denominato OPN.PMI dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro. (D.Lgs. 81/08 e s.m.e.i.).

Contributi di assistenza contrattuale (UNICO.AS.CO.) - codice W466

Per la pratica realizzazione e il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente Accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per 14 mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice "W466" sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W466", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIAP e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è totale carico del datore di lavoro.

Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal primo comma del presente articolo.

Art. 35 Commissioni Nazionali

Le Parti, concordano sull'opportunità di istituire:

- a) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- b) Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione Paritetica per le Pari Opportunità avrà il compito di:

- 1) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

- 2) analizzare i dati e proporre procedure e soluzioni individuate prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 3) analizzare i dati e proporre procedure e soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 4) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

La Commissione Paritetica Nazionale avrà il compito di:

- 5) garantire il rispetto delle intese intercorse e a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del Contratto. Esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale;
- 6) esaminare - a esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal presente Contratto.

TITOLO X - Welfare contrattuale

Assistenza Sanitaria

Art. 36 Assistenza Sanitaria Integrativa - Fondo UNIHELSE



A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata Fondo UNIHELSE, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori e Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti e indiretti sono gestiti e curati dalla CASSA MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 209 del presente CCNL.

I **contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**.

L'erogazione del contributo per l'**assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della l. 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo TFR, quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota Una Tantum a carico dell'azienda pari a € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

Tutte le operazioni di attivazione del Fondo UNIHELSE, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebiuni.it; www.ebinpmi.it, o al sito www.fondounihelse.it.

Quota di Versamento Mensile - UNA TANTUM

Il contributo per il finanziamento al Fondo UNIHELSE per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al Fondo UNIHELSE le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari a un importo di € 10,00 mensili e il 10% a carico del lavoratore pari a un importo di € 1,67 mensili.



Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato dal Fondo UNIHELSE al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

La quota Una Tantum è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo UNIHELSE, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota Una Tantum e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo UNIHELSE è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato Fondo UNIHELSE, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario del Fondo UNIHELSE

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo UNIHELSE tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati e Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL. Il Fondo UNIHELSE potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle Parti firmatarie del presente CCNL.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati del Fondo UNIHELSE diventano soci di Cassa Mutua MBA ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento

Il versamento al Fondo UNIHELSE avviene con apposita convenzione tra INPS e Fondo sanitario con Circolare INPS n. 16 del 22/01/2025, denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, attraverso il versamento su F/24, a carico delle aziende, inserendo il codice HELS sul flusso UNIEMENS attribuito dall'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n. 49/E del 15/10/2024 seguendo le istruzioni indicate nel sito: [ebinpmi.it/fondo sanitario aziende](http://ebinpmi.it/fondo-sanitario-aziende), oppure sul sito [fondounihelse.it/fondo sanitario aziende](http://fondounihelse.it/fondo-sanitario-aziende).

Art. 37 Rinnovi

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

TITOLO XI - Previdenza Complementare

Art. 38 Fondo di previdenza complementare

In attesa di individuare il Fondo di previdenza complementare più idoneo, le Parti, verseranno al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore, tra quelli autorizzati dalla COVIP le quote TFR maturate secondo le procedure di legge.

TITOLO XII - Formazione

Art. 39 Formazione continua - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nell'industria e per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento

per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

TITOLO XIII - Diritti sindacali

Art. 40 Dirigenti sindacali – Diritto alla Formazione del RLS

Premessa

Come indicato in Premessa, si ribadisce che in caso di applicazione del presente CCNL, in sostituzione di altro CCNL, le Parti, firmatarie del presente CCNL, dichiarano esplicitamente che le R.S.U./R.S.A. esistenti, le relative agibilità sindacali e il monte ore di permessi sindacali, a esclusione delle ore già utilizzate alla data di applicazione del presente CCNL, fruiranno degli stessi benefici previsti dal precedente CCNL applicato, fino alla naturale scadenza del presente CCNL.

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;

b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge 20/5/1970 n. 300 come modificato dagli esiti referendari dell'11/6/1995 nel seguente nuovo testo, in vigore dal 28/9/1995: "*Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite a iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento*", nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a), hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue. Le Parti demandano al 2° livello di contrattazione la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi di cui al presente articolo che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista D.lgs. 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Paritetico Nazionale Intersettoriale Confederale – OPNIC le Parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'OPNIC e, attraverso quest'ultimo, agli OPIC - Territoriali. Dal sito: www.opnic.it è, inoltre, possibile accedere ai percorsi formativi.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le Parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.



Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 17/04/2025 e nello specifico a quanto indicato al punto 1.3 "Atri soggetti" formatori, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Riunioni periodiche

In applicazione del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

Art. 41 permessi retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 40, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

- a) a un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) a un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) a un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a).

A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intere. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 42 - R.S.U.

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, individuano nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Si conviene pertanto tra le Parti stipulanti il presente CCNL, in ordine al disposto dell'art. 19, titolo III e dell'art. 35, secondo comma, titolo VI della Legge n. 300/1970 quanto segue:

- le OO.SS. firmatarie del presente Contratto, ai rispettivi livelli di competenza, hanno la facoltà di costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- tali rappresentanze sindacali avranno una durata in carica di 24 mesi.

Procedure per la indizione delle elezioni delle R.S.U.

Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, potranno indire le elezioni delle R.S.U.

Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette Organizzazioni Sindacali per la elezione delle R.S.U. e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni. Qualora nell'arco dei 24 mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della R.S.U., ferme restando le norme previste dalla Legge n. 300/70 ciascuna Organizzazione stipulante il CCNL procederà all'elezione della Rappresentanze Sindacali Aziendali da parte dei propri iscritti:

- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno 3 iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno 5 iscritti;
- nelle unità produttive con più di 200 dipendenti, in presenza di almeno 7 iscritti; che rimarranno in carica per tre anni. Le R.S.A. saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le

condizioni per eleggere le R.S.U. La costituzione delle R.S.A. così elette sarà comunicata per il tramite dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35 secondo comma Legge n. 300/70. Le Parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli artt. 19, 20 e 35, secondo comma della Legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle R.S.A. e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part time vengono computati per unità intera. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Art. 43 Compiti e funzioni delle R.S.U.

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente Contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione Sindacale.

Art. 44 Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della Legge n. 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto part time saranno computati come unità intera. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali. Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda. Le OO.SS. convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore. Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente dalle OO.SS. tramite la R.S.U.

Art. 45 Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

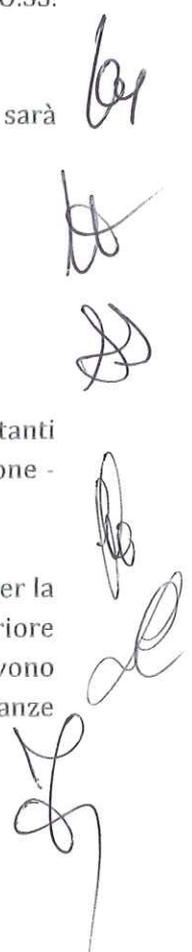
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

- a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
- d) 7 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
- f) 12 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti. Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle R.S.U. in carica alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 46 Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 40, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze



Sindacali Aziendali. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 47 Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 20/5/1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto Accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A., ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U. In tal modo le Parti firmatarie del presente Accordo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette R.S.U. non potranno essere contemporaneamente presenti R.S.A.

Art. 48 Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti. Nelle unità in cui siano costituite R.S.U. le convocazioni avranno luogo in base a quanto previsto nell'ultimo comma del precedente art. 44. La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno. Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 204. 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 Contratto. 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; tali modalità saranno concordate aziendalimente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Art. 49 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge 20/5/1970, n. 300.

Art. 50 Trattenuta contributi sindacali

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

TITOLO XIV - Delegato aziendale

Art. 51 Delegato aziendale

Ai sensi della Legge 14/7/1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi della legge.

TITOLO XV - Composizione delle controversie

Art. 52 Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente Contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto, 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 presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI. La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante delle Associazioni Datoriali firmatarie del presente Contratto competenti per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale locale firmataria del presente Contratto, 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 le Associazioni Datoriali ovvero tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

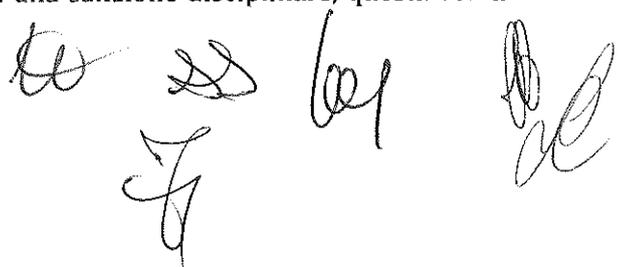
L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo posta elettronica o pec, consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando la sede, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni. Il suddetto termine di 60 giorni decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. Il processo verbale di conciliazione 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 la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 35 comma 6. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.



Art. 53 Tentativo di conciliazione

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, con i contenuti previsti nel precedente art. 52. In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di conciliazione provvederà a redigere apposito verbale. Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il Collegio arbitrale di cui al successivo art. 55.

Art. 54 Commissione di certificazione

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei Contratti di lavoro.

Ai sensi dell'art. 75, comma 1, del D.lgs. n. 276/2003, come modificato dal D.lgs. n. 251/2004 e dalla legge 4 novembre 2010, n.183, la Certificazione del Contratto può essere richiesta per tutti i contratti in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro, quindi qualsiasi tipologia di contatto di lavoro subordinato e autonomo, ma anche contratti di appalto, di somministrazione di agenzia, rappresentanza commerciale ecc.

Inoltre, possono formare oggetto di certificazione i regolamenti interni di cooperative. La certificazione può intervenire al momento della stipulazione del contratto o anche successivamente nel corso della sua esecuzione per eventuali modifiche. La Commissione è competente a certificare gli atti di disposizione dei diritti effettuati dalle parti del rapporto di lavoro subordinato o dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c..

La Commissione è competente anche relativamente al rilascio del parere di conformità relativamente ai piani formativi contenuti nei contratti di apprendistato ex D.lgs 81 del 2015, artt. 41 e ss. in base ai CCNL sottoscritti tra le Parti sociali componenti l'EBIN.PMI.

Per tale attività, per la quale è prevista una procedura ad hoc pubblicata sul sito web www.ebinpmi.it, viene dato mandato esclusivo ai fini del rilascio del parere di conformità del PFI (Piano Formativo Individuale) all'Organismo Paritetico Nazionale.

La certificazione è una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il Contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge. L'istituto della certificazione nasce per ridurre il contenzioso in materia di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione:

- tutti i contratti di lavoro in cui sia dedotta direttamente o indirettamente una prestazione di lavoro;
- i contratti di appalto;
- le rinunce e le transazioni ex art. 2113 c.c.;
- il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori;
- accordi individuali di modifica delle mansioni ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 81/2015;

La Commissione di Certificazione, pertanto, ha il potere di svolgere:

1. **attività di consulenza e assistenza alle parti contrattuali** sia al momento della stipulazione del contratto di lavoro sia, successivamente, per eventuali modifiche concordate in sede di attuazione del rapporto;
2. **attività di certificazione** di tutti i contratti in cui sia dedotta, direttamente, o indirettamente, una prestazione di lavoro;
3. **attività di conciliazione** delle controversie di lavoro, ai sensi dell'art. 410 c.p.c.;
4. **funzione arbitrale**: nei casi consentiti dalla legge, le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando alla Commissione, anche in occasione dello svolgimento del tentativo di conciliazione, il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

La Segreteria della Commissione Nazionale Certificazione, Conciliazione e Arbitrato Paritetica Nazionale ha sede presso l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI.

Per ottenere il procedimento di certificazione occorre presentare idonea istanza di richiesta indirizzata alla Commissione ed è scaricabile dal sito www.ebinpmi.it alla voce "chi siamo - organismi".

Art. 55 Collegio arbitrale

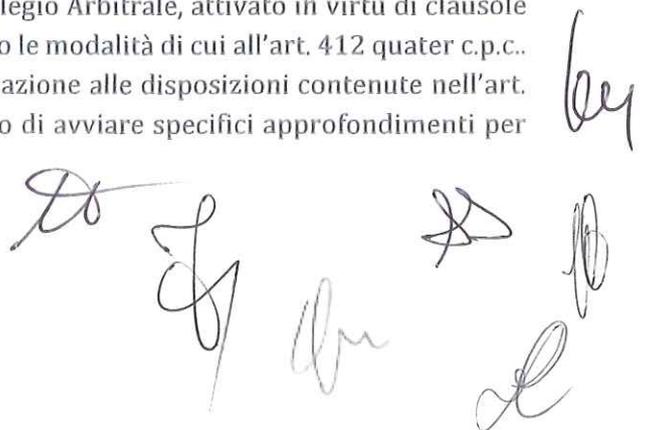
Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale 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 di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A.R. o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza. Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Organizzazioni imprenditoriali territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale ha facoltà di procedere a una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino a un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 4/11/2010 n. 183 e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento. Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia e all'impugnabilità del lodo stesso. Il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38/bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.. Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.



Art. 56 Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15/7/1966, n. 604, alla Legge 20/5/1970, n. 300, alla Legge 11/5/1990, n. 108 e loro ss.mm.ii. non derivanti da provvedimento disciplinare, si esperiranno i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

TITOLO XVI - Tutela della salute e della dignità della persona

Art. 57 Condizioni ambientali

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

Art. 58 Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità e inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali. Le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le Parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

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

Le Parti, al fine di porre un primo ostacolo a questo fenomeno, propongono e incentivano l'uso, laddove possibile, dello strumento del telelavoro o del lavoro agile a seconda dei casi. La RSU/RSA e la direzione aziendale sono chiamate ad attivarsi immediatamente dal momento in cui sono a conoscenza di tali fatti di cui al primo capoverso del presente articolo informandone la commissione delle pari opportunità.

Art. 59 Molestie sessuali

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*". Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema e a prevenirne il ripetersi. Le Parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza.

Le Parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

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

implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera e alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le Parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a essere trattati con dignità e a essere tutelati nella propria libertà personale. Le Parti, al fine di porre un primo ostacolo a questo fenomeno, propongono e incentivano l'uso, laddove possibile, dello strumento del telelavoro o del lavoro agile a seconda dei casi. La RSU/RSA e la direzione aziendale sono chiamate ad attivarsi immediatamente dal momento in cui sono a conoscenza di tali fatti informandone la commissione delle pari opportunità. Le Parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva e in luogo accessibile a tutti.

Qualificazione della formazione

Le Parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

TITOLO XVII - Disciplina del rapporto di lavoro

Mercato del lavoro

Art. 60 Premessa

Le Parti, con la sottoscrizione del presente Contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori. Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori. A tal fine, le Parti confermano la validità dell'istituto del contratto di apprendistato, apportando allo stesso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori. Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Art. 61 Apprendistato

Il Piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso. Esso, inoltre, indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

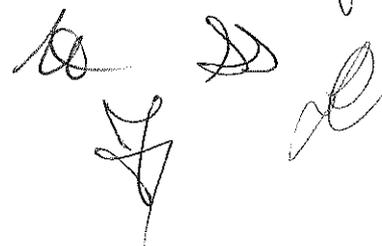
Il Piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli Enti bilaterali.

Le Parti allegano al presente Accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il Piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro.

Il Piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor o referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli Enti bilaterali.



Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente bilaterale territoriale sul Piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

Art. 62 Tipologie formative

Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il D.Lgs. n. 81/2015, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa e un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti, preso atto che il D.Lgs. n. 81/2015 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. Le Parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente Accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato.

A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge a essi demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente Accordo, confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di 2° livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale. A tal fine tutte le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate superiori rispetto a quelle previste nel presente capo, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni, sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente capo.

Le Parti concordano, altresì, che i datori di lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

Disposizioni Comuni

Art. 63 Proporzioni numerica

Considerato quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, le Parti confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, purché occupi almeno 10 lavoratori, 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. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. 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. 64 Limiti di età

Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, 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 e 364 giorni anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto. Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 43 D.Lgs. n. 81/2015 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente CCNL, in quanto compatibili.

Art. 65 Disciplina generale

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

Il piano formativo individuale dovrà essere definito contestualmente alla stipulazione del contratto. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso. Alla scadenza del periodo formativo, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicare alla controparte il recesso con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 66 Procedure di applicabilità

1) Apprendistato professionalizzante

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dalle norme contrattuali nazionali, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda e ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 79.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta. In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare la domanda di cui al primo comma all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale. La Commissione Paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalle norme contrattuali nazionali in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda e ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali. Ove la Commissione Paritetica in seno all'Ente Bilaterale nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita. In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica costituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto



numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al successivo art. 79.

Art. 67 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:

Livello	Periodo di prova
Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario
Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto e Settimo Livello	45 giorni di lavoro effettivo



Art. 68 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 148, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 148 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 30 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B riportate rispettivamente agli artt. 81 e 84.

Art. 69 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale nel 6° livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7° livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 70 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 sei eventi morbosi in ragione d'anno, a un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 176 della disciplina contrattuale nazionale, a un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 71 Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 e delle previsioni contenute nel presente Capo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno o esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa



stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate. Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 72 Sanità Integrativa - UNIHELSE

Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa denominato Fondo UNIHELSE di cui all'articolo 36.

Art. 73 Previdenza Complementare

Le Parti riconoscono che gli apprendisti che rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare scelto, le stesse provvedono all'iscrizione secondo quanto indicato al precedente articolo 37.

Art. 74 FONARCOM

Le Parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo denominato FONARCOM di cui al precedente Art. 39.

Art. 75 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

Art. 76 Obblighi del datore di lavoro nei rapporti di apprendistato

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- 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. 81, 82 e 83.

Art. 77 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 attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale 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.

TITOLO XVIII- Apprendistato Professionalizzante

Art. 78 - Sfera di applicazione

L'apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del 5° livello. Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta; Ai sensi e alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post - obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del Dlgs 14/09/2015, n. 148, oltre ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, D.lgs. n. 81/2015).

I principali benefici per le aziende che assumono con il contratto di apprendistato sono (D.lgs. n. 81/2015, articoli 42 e 47):

- a livello retributivo, la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL di riferimento o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- a livello contributivo, la possibilità di beneficiare di un trattamento agevolato fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario;
- l'apprendista non rileva ai fini del raggiungimento dei limiti numerici presi in considerazione da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative o istituti.

Art. 79 Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, fermo restando quanto previsto dall'art. 42, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venuti a scadere meno di cinque contratti di apprendistato.

Art. 80 Durata dell'apprendistato

Salvo quanto previsto nel successivo art. 84, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

livelli	durata
II liv	36 mesi
III liv	36 mesi
IV liv	36 mesi
V liv	36 mesi
VI liv	24 mesi

Art. 81 Attività formativa: durata e contenuti

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli artt. 80 e 84. In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nelle successive Tabella A e nella Tabella B.

Al fine di garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella Tabella A le ore di formazione che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

TABELLA A

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



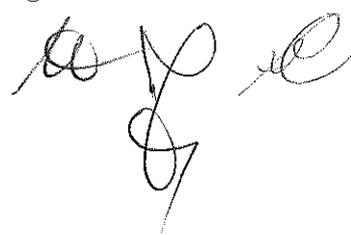
Art. 82 Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti artt. 76, lett. D) e 81 in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa e in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di *E-Learning* e in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto. Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione e avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 83 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

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

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'Ente Bilaterale Nazionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o



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

Art. 84 Qualifiche con durata fino a 5 anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art. 80 e in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella risposta a interpello n. 40 del 26/10/2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le Parti individuano nella seguente Tabella B le figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi.

TABELLA B - Figure omologhe a quelle artigiane

Area di attività	Tipologie di profilo	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata apprendistato	Ore complessive di formazione professionalizzante
Front office e funzioni ausiliarie	Addetto food e funzioni ausiliarie	Addetto alla vendita: - macellaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		- specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita	42 mesi	200 ore per inquadramento finale al IV livello
Promozione e commercializzazione	Addetto al servizio	Addetto al servizio: - estimatore nelle aziende di arte e antichità - disegnatore tecnico - figurista - vetrinista	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello 280 ore per inquadramento finale al III livello
Servizi generali	Addetto manutenzione/assistenza	Addetto manutenzione: - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferrometalli - Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità - Operaio specializzato provetto	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello
		Addetto assistenza: - Collaudatore e/o accettatore	48 mesi	340 ore per inquadramento finale al II livello

		Tecnico riparatore del settore elettrodomestici - Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio		280 ore per inquadramento finale al III livello
	Addetto logistica / gestione magazzino no food	Addetto gestione magazzino no food: - Operaio specializzato provetto - Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico - Operaio specializzato provetto nel settore ferro-metalli	48 mesi	280 ore per inquadramento finale al III livello

TITOLO XIX- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Art. 85 Disciplina

Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

- primo e secondo anno: 50%;
- terzo anno: 65%;
- eventuale quarto anno: 70%.

Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi. Come previsto dall'art. 43, comma 9 D.Lgs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante dal CCNL. Gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45 comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare:

ber
bu
SS
SS
SS

- 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.

Art. 86 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente Capo le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia e alle previsioni contenute nella disciplina contrattuale nazionale.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti de presente Capo.

TITOLO XX - Contratto a tempo determinato e Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 87 Contratto a tempo determinato

Le Parti stipulanti il presente CCNL, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori. Nessuna esclusione è prevista con riferimento alla tipologia di assunzione a termine o a tempo interminato da parte del somministratore, rilevando solo la tipologia di somministrazione a tempo determinato. È in ogni caso esclusa la possibilità di reiterare la prova in caso di proroga o rinnovo dei contratti.

Ai sensi del D.Lgs 81 del 2015 e ss.mm, la durata massima complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato intercorsi tra la stessa azienda e il medesimo lavoratore è pari a 24 mesi, con obbligo di indicazione della causale dopo i primi 12 mesi di durata del contratto concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Art. 88 Periodo di prova

Le Parti, in coerenza con quanto previsto all'articolo 13 della Legge n. 203 del 13/12/2024 (Collegato Lavoro), per i contratti a tempo determinato, i termini di durata del periodo di prova è stabilito nella misura indicata nella successiva tabella. Il periodo di prova è prolungato nel caso di assenze previste dal presente CCNL che a titolo esemplificativo e non esaustivo comprendono anche: malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori. In tutti i casi, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. La durata del periodo di prova è stabilita a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può comunque essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Durata dei contratti	
Contratti fino a 6 mesi	Contratti oltre 6 mesi
10 giorni	10 giorni

La durata del periodo di prova si intende di effettiva prestazione lavorativa giornaliera.

Proroga

Le Parti prendono atto che nel caso di un lavoratore che sottoscriva più contratti a termine con lo stesso datore di lavoro caratterizzati da diversi inquadramenti (di livello e di categoria legale), questi non saranno tenuti in considerazione ai fini del calcolo della durata massima stabilita, ma si terrà conto soltanto di quelli, se esistenti, legati dal medesimo inquadramento (INL, circolare n. 804/2021). In caso di proroga del contratto è necessario predisporre e trasmettere in via telematica il modello Unilav. La prosecuzione di fatto, invece, non necessita di alcun adempimento preventivo obbligatorio: i giorni lavorati successivi alla scadenza del termine contrattualmente convenuto dovranno essere riportati nella sezione presenze del LUL e retribuiti con la relativa maggiorazione.

Causale

- a) Il contratto a tempo determinato può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente per esigenze di:
- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno per

motivazioni particolari;

- esecuzione di opere o servizi derivanti da progetti sperimentali, commesse eccezionali o situazioni straordinarie;
- esecuzione di lavori stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive integrazioni e modificazioni;
- esecuzione di un'opera o di un servizio predeterminati nel tempo, aventi carattere occasionale o straordinario.

b) 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 4 volte nell'arco di 24 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. Tale numero di proroghe sono sempre e solamente 4.

Tuttavia, fermo restando i limiti di durata massima dei rapporti a tempo determinato, il rapporto di lavoro può proseguire anche dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, purché il datore di lavoro corrisponda 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. 22 del D.Lgs. n. 81/2015), come da tabella esemplificativa allegata.

Durata del contratto	Max durata coda	Trasformazione a tempo indeterminato	Incremento retribuzione	
			Primi 10 giorni	Dall'11° in poi
Meno di 6 mesi	Massimo 30 giorni	Dal 31° giorno in poi	+20%	+40%
6 mesi esatti	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%
Più di 6 mesi	Massimo 50 giorni	Dal 51° giorno in poi	+20%	+40%

In ogni caso, la prosecuzione di durata superiore a 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni negli altri casi comporta la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Divieto e limiti di apposizione al termine

È in ogni caso vietata la stipulazione del contratto a termine:

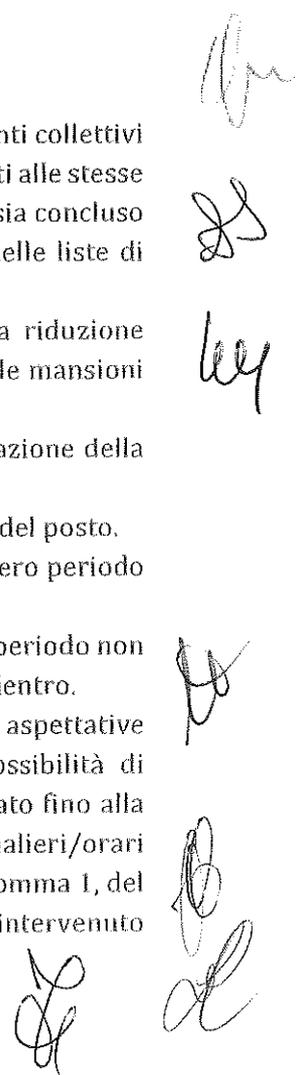
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui 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;
- 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;
- 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.

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

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

In caso di necessità organizzative il lavoratore potrà essere affiancato dal sostituto per un periodo non superiore a 90 (novanta) giorni di calendario, sia prima dell'assenza che al momento del rientro.

In caso di sostituzione di lavoratore di cui sia programmata l'assenza derivante da una o più aspettative e/o congedi previsti dall'art. 4 del D.Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151, oltre alla possibilità di affiancamento così come indicato al comma precedente, il contratto potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto della lavoratrice sostituita di poter usufruire dei permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento. Per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del Testo Unico di cui al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto



nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui all'articolo 187, del presente CCNL. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, con le stesse modalità di cui al presente comma, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 89 Lavoro temporaneo - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

I contratti di lavoro temporaneo e di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato da parte dei soggetti utilizzatori, è motivata da ragioni di carattere tecnico-produttivo, organizzativo e sostitutivo.

In particolare, gli enti utilizzatori potranno farvi ricorso nelle seguenti fattispecie:

1. per particolari punte di attività;
2. per l'effettuazione di servizi definiti e predeterminati nel tempo, oppure da commesse eccezionali, a cui non sia possibile sopperire con il normale organico, per la durata delle stesse attività;
3. per tutte le qualifiche previste dal presente CCNL.

Il requisito della sussistenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al precedente comma, non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto di somministrazione a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Il contratto di somministrazione stipulato ai sensi del presente comma non può essere oggetto di proroga. Il ricorso al lavoro temporaneo e/o al lavoro somministrato non è consentito:

- a) per la sostituzione di personale in sciopero;
- b) presso unità ove nei sei mesi precedenti siano intervenuti licenziamenti collettivi, salvo diversa disposizione da parte degli accordi sindacali;
- c) da parte di enti o istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Con riferimento al lavoro temporaneo e/o alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, il totale dei lavoratori non potrà superare per ciascun trimestre la media dell'8% degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna tipologia di contratto. In alternativa, è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo e/o di somministrazione a tempo determinato fino a cinque prestatrici o prestatori per ciascuna tipologia di contratto, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente utilizzatore.

Gli enti utilizzatori eserciteranno nei confronti dei lavoratori interessati il potere di direzione e controllo. Il potere disciplinare sarà invece esercitato dal soggetto somministratore, sulla base di elementi eventualmente forniti dall'utilizzatore.

I lavoratori interessati avranno diritto alla parità retributiva rispetto ai dipendenti dell'utilizzatore a parità di mansioni e di orario. A essi si estenderanno le eventuali erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale nei termini definiti in tale ambito del presente CCNL, fatta eccezione per gli istituti economici e normativi collegati all'anzianità di servizio, essi avranno altresì diritto di usufruire dei servizi sociali ed assistenziali in atto presso l'utilizzatore. Nei confronti dei lavoratori somministrati avranno applicazione i diritti sindacali della Legge 20 maggio n. 300. Gli enti utilizzatori comunicheranno preventivamente alla R.S.U., o, in mancanza, alla R.S.A. o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato che intendono utilizzare e il motivo del ricorso a esso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i tre giorni successivi alla stipula dei contratti in questione. Annualmente gli enti utilizzatori forniranno ai destinatari di cui sopra il numero e i motivi dei contratti stipulati e la loro durata, nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

Art. 90 Limiti percentuali

Le Parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le **tipologie di contratto a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato** non potrà superare nelle imprese da 1 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, l'assunzione di 2 lavoratori a termine. Nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. All'interno di detta percentuale, l'utilizzo del lavoro temporaneo e/o somministrato non potrà superare l'8% del personale in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 91 Lavoro Stagionale

Le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui produzione di servizi è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore. Le Parti, in relazione a quanto indicato nel Collegato lavoro 203/2024, fanno propria la nuova **interpretazione autentica** del concetto di "stagionalità" che supera il limite del riferimento alle attività tradizionali legate a cicli stagionali ben definiti. Saranno infatti considerate stagionali anche le attività organizzate per far fronte a intensificazioni produttive in determinati periodi dell'anno o per soddisfare esigenze tecnico-produttive collegate a specifici cicli dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa. Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche e integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda dovuta a variazioni di consumi collegati a flussi turistici. La contrattazione collettiva di 2° Livello, per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali potrà prevedere ulteriori casistiche cui sia possibile il ricorso al lavoro stagionale. La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda le mansioni contemplate nella classificazione del personale del presente CCNL, quali: 2°; 3°; 4°; 5°; 6° e 7° Livello.

I contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali sono assoggettati allo stesso limite di cui alla lettera b) del precedente Art. 88. In caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 92 Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 93 Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 94 Monitoraggio

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le aziende sono tenute a dare comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle Parti stipulanti il presente Contratto.

Art. 95 Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati, per la vigenza del presente CCNL, potranno essere stipulati una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che, ai sensi del regolamento CE n. 800/2008, art.

2, punto 18, lettera a), non hanno un impiego retribuito da almeno sei mesi o, negli ultimi 6 mesi, hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione ovvero con soggetti che abbiano completato presso altra Azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo e con soggetti che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il suddetto contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione avrà una durata di dodici mesi. Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di 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. Le suddette ore dovranno essere evidenziate sul libro unico del lavoro. La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo interprofessionale per la Formazione continua, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli avvisi.



TITOLO XXI - Part Time

Art. 96 Premessa

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare incontro fra domanda e offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta a esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 97 Definizioni

Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, si intende:

- a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente Contratto;
- b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lettere b) e c).

Art. 98 Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati, oltre a quelli previsti dall'art. 32, i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti

- a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti

- d) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- e) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- f) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, così come previsto dall'art. 5, secondo comma, D.Lgs. n. 81/2015.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere, studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Nazionale. In relazione alle specifiche realtà territoriali e aziendali e alle particolari condizioni dei lavoratori, al 2° livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione. La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 99 Genitori di portatori di handicap

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

Art. 100 Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto a eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 101 Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Il datore di lavoro è tenuto a informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 102 Criterio di proporzionalità

Ai sensi dell'art. 98, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente Contratto.

Art. 103 Periodo di comporta per malattia e infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2) e 3) dell'art. 98, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 102 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le stesse disposizioni previste dagli artt. 176 e 177 del presente Contratto, e pertanto il comporta è fissato, in entrambi i casi, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista e fermo restando che i periodi di comporta per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti e hanno la durata di centottanta giorni cadauno.

Art. 104 Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 102, per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 207.

Art. 105 Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art. 207.

Art. 106 Festività

Fermo restando quanto previsto all'art. 205, in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 144, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204.

Art. 107 Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 148, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 102.

Art. 108 Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 149, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

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

Art. 109 Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 156 e 161, è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 102.

Art. 110 Lavoro supplementare - Normativa

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al primo comma del presente articolo. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, 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 per i lavoratori a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204, secondo le modalità ivi previste dall'art. 207, lettera a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Art. 111 Clausole flessibili ed elastiche

Nell'ambito della contrattazione di 2° livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne

l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste dalle vigenti disposizioni di legge e successive modifiche, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati. In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel 2° livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili o elastiche. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni. 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, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. 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 sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 del CCNL secondo le modalità previste dall'art. 207 lett. a), e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 204 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili o elastiche su ogni altro istituto. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 8 e 10 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120,00 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili o elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

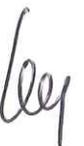
- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'art. 159 del CCNL, debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 112 Registro lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle R.S.U./R.S.A. e/o Organizzazioni Sindacali regionali, provinciali stipulanti il presente CCNL, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario. Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro)



Art. 113 Mensilità supplementari (13ma e 14ma)

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13ma e della 14ma mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 102. Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 204, spettante all'atto della corresponsione.



Art. 114 Preavviso

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.

Art. 115 Relazioni sindacali regionali

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 116 Part time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Art. 117 Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 118 Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente titolo.

TITOLO XXII - Telelavoro - Lavoro Agile - Smart Working

Art. 119 - Campo di applicazione

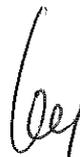
PREMESSA

Le Parti precisano che quanto di seguito definito è oggetto di attenzione da parte della commissione nazionale ed è quindi suscettibile di cambiamenti a seguito di interventi legislativi. La RSU/RSA e la direzione aziendale in caso di dubbia interpretazione delle norme possono interpellare l'Ente Bilaterale Nazionale.

LAVORO AGILE o SMART WORKING

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e la sede del datore di lavoro.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il lavoratore fa quindi parte dell'organizzazione della struttura datoriale, anche se il luogo di



svolgimento della prestazione è all'esterno della stessa. Il telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'attività nei locali del datore e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo del medesimo. Il centro di Telelavoro o la singola postazione esterna alla struttura dell'Associazione non configurano una unità produttiva autonoma del datore.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per la parte datoriale che per il lavoratore dipendente. Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Qualora il lavoratore esprima il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o respingere tale offerta. I lavoratori dipendenti che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale. Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali del datore. Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i lavoratori dipendenti comparabili.

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire degli stessi diritti di informazione e partecipazione sindacale degli altri lavoratori. I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il datore di lavoro adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per ciò che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali e provvederà, altresì, a informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. Il datore, nello svolgimento dell'attività lavorativa del telelavorista, dovrà garantire la sicurezza sul luogo di lavoro del lavoratore dipendente in ottemperanza alle vigenti norme in materia. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso il datore si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Il datore è tenuto a fornire al telelavoratore i supporti tecnici ed è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente Contratto. Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e di igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

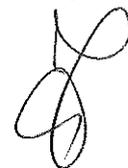
La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore, come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni della Associazione;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal D.Lvo 84/2003 n. 66:



- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano negli uffici del datore di lavoro. La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza, della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

Smart Working

Ai sensi della Legge 22 maggio 2017, n. 81 Capo II articolo 18 e seguenti, il presente CCNL regola il Lavoro Agile subordinato, inteso quale prestazione lavorativa svolta dal lavoratore che mediante accordo organizza il lavoro per obiettivi, fasi o cicli di lavoro senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.

Il Lavoro Agile è attivabile per quelle figure lavorative per cui l'azienda, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro, ritiene applicabile tale modalità di lavoro. L'Ente Bilaterale Nazionale EBINPMI può essere investito di tale tematica per specifici accordi. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'accordo, relativo alla modalità di Lavoro Agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni. I rapporti di Lavoro Agile possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della struttura lavorativa. Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine, ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di lavoro agile saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle parti;
- 2) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- 3) pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative e altre occasioni che si determinino nella struttura lavorativa;
- 4) definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di Lavoro Agile, quali la determinazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5) garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;
- 6) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella struttura lavorativa, ivi compresi i rientri nei locali della stessa;
- 7) assunzione da parte del datore di lavoro dei costi della strumentazione di lavoro informatica e/o telematica;
- 8) inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore;
- 9) inapplicabilità al lavoratore agile o smart worker delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro.

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

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro. Il lavoratore può richiedere l'accesso al Lavoro Agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o Smart Working. In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Diritti collettivi

Gli smart workers hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda incluso il premio di produzione. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste. Gli smart workers sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal presente CCNL. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello Smart Working conformemente a quanto previsto dal presente CCNL.

Retribuzione Lavoro Agile

Le parti convengono che la retribuzione per il lavoratore agile è quella prevista dal presente CCNL lo smart workers fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal presente CCNL, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa. Tuttavia, al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del Lavoro Agile, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale. In ogni caso il datore di lavoro deve fare riferimento al CCNL per tutti gli altri istituti contrattuali, incluso il premio di produzione, che non possono in alcun modo o caso essere peggiorativi rispetto ai lavoratori in sede aziendale.

Particolari indennità

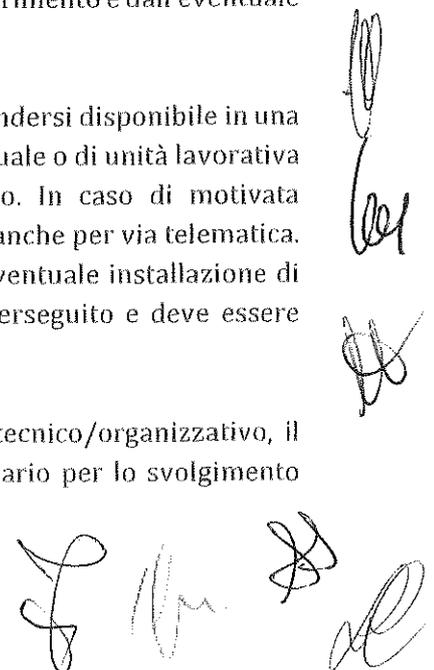
Il Datore di lavoro nell'accordo scritto per l'accesso allo Smart Working del lavoratore può comprendere anche un rimborso per il consumo di energia elettrica e del collegamento internet che deve essere proporzionale all'effettivo consumo che sopporta il lavoratore, nel caso di Home office, per le sole ore di lavoro, inclusa la pausa - disconnessione, previste dal contratto collettivo di riferimento e dall'eventuale contratto aziendale.

Sistema di comunicazione

È fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a vertical signature. Below it, there are several sets of initials, including a prominent 'AL' at the bottom right. At the bottom of the page, there are four more distinct signatures or initials arranged horizontally.

della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Controlli a distanza

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

Il datore di lavoro è tenuto a illustrare preventivamente al lavoratore agile le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli. Nell'accordo individuale di Lavoro Agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino Lavoro Agile viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori agili di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa. L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Organizzazione della struttura lavorativa

Le Parti si danno atto che il lavoro Agile, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto a comunicare anticipatamente al datore il/i luogo/luoghi esterni all'azienda dove svolgerà il lavoro assegnato.

Diligenza e riservatezza

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

Formazione

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

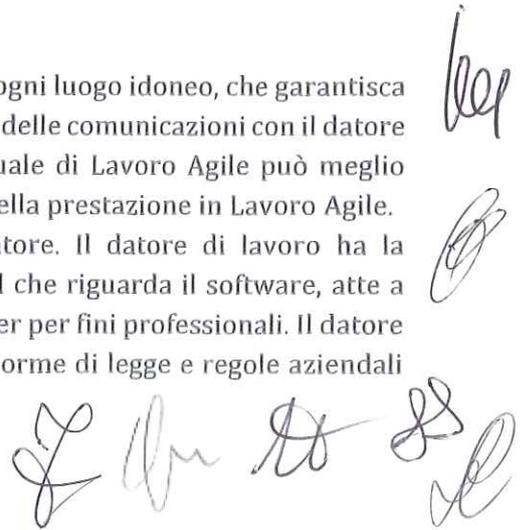
Diritti di informazione

Il datore di lavoro è tenuto a organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti nella struttura lavorativa. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via e-mail al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche a una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Postazioni di lavoro

Le prestazioni di Lavoro Agile possono essere svolte dal lavoratore in ogni luogo idoneo, che garantisca una adeguata connessione internet e telefonica, il rispetto della privacy delle comunicazioni con il datore di lavoro, la sicurezza del lavoratore. In tal senso, l'accordo individuale di Lavoro Agile può meglio definire le caratteristiche del luogo ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione in Lavoro Agile.

Il Lavoro Agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede a informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali



applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede a informare il lavoratore, in particolare, in merito:

- a) ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, ecc.;
- b) alle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Strumenti di lavoro

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari a un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri. Ove il Lavoro Agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e a un buono pasto giornaliero.

Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti. Lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Verifica dell'attività lavorativa

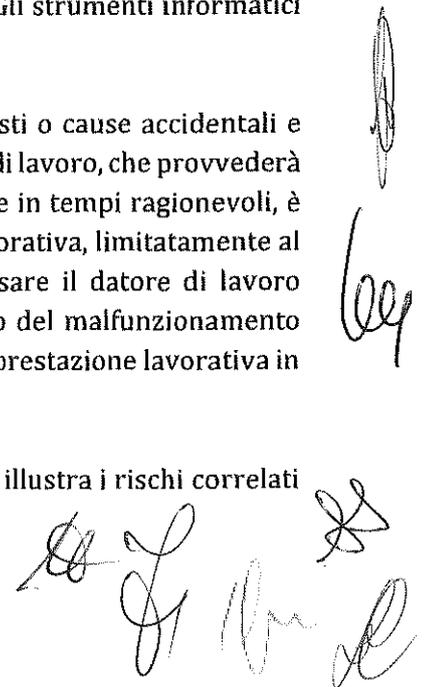
Il datore di lavoro o suo incaricato, attraverso lo strumento della webcam, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali. Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato. Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza. Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione. La webcam o strumento simile, comunque, idoneo a riconoscerne il volto, deve essere posizionato, in accordo col datore di lavoro o suo incaricato, in modo che sia visibile il volto del lavoratore. La verifica da parte del datore di lavoro o suo incaricato, deve essere accompagnato da un codice di identificazione e da un conta-tempo diverso da quello della pausa-disconnessione e da altre cause impellenti che possono accorrere al lavoratore costringendolo alla disconnessione temporanea. Il conta - tempo va comunque sempre previsto. Gli strumenti informatici devono consentire tale operazione.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà a intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in Lavoro Agile.

Misure di protezione e prevenzione

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore agile l'informativa INAIL che illustra i rischi correlati allo svolgimento delle attività lavorative fuori dai locali di lavoro.



TITOLO XXIII - Lavoratori disabili

Art. 120 Convenzioni

Le Parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettuale leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dalle leggi in vigore.

TITOLO XXIV - Svolgimento del rapporto di lavoro

Orario di lavoro

Art. 121 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende che applicano il presente Contratto, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi. Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. Tale orario settimanale si realizza attraverso l'assorbimento di 24 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 148. Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore. Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero. Al 2° livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese sulle materie riguardanti turni o nastri orari.

Art. 122 Durata dell'orario di lavoro

Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18/bis del D.Lgs. n. 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 123 Riposo giornaliero

Nell'ambito della contrattazione di 2° livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003. Ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al 2° livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci e adempimenti fiscali e amministrativi straordinari.

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

Art. 124 Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 127 anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

- a) 40 ore settimanali

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Tenuto conto delle aspirazioni dei lavoratori di usufruire di una delle mezze giornate congiuntamente alla domenica, le Parti concordano di costituire a livello territoriale le Commissioni Paritetiche al fine di cercare adeguate soluzioni. Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali - prima dell'entrata in vigore del presente Contratto - l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti. Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le Parti concordano di esaminare - in sede di Commissione di cui al secondo comma della presente lettera a) - la pratica realizzazione della settimana lavorativa di 40 ore mediante la concessione di un'intera giornata di riposo. Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'art. 128.

b) 39 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al terzo comma dell'art. 148. Le rimanenti ore di cui all'art. 148, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 128.

c) 38 ore settimanali.

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al primo comma dell'art. 148 e 56 ore al terzo comma dell'art. 148. Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 148, ferma restando l'applicabilità dell'art. 128.

Art. 125 Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 121, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, cash&carry e ipermercati realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 148, terzo comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo quarto comma dell'art. 148.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali vigenti in materia alla data di stipula del presente Contratto.

Per le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico secondo le tipologie di cui al primo comma del presente articolo, che alla data di entrata in vigore del presente Contratto non applichino l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore ivi prevista, tale regime medio settimanale sarà applicato, fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Per le catene di discount che occupino più di 400 dipendenti:

- la distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 39 ore avviene attraverso l'assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 148;

- la distribuzione dell'orario di lavoro medio settimanale su 38 ore avviene attraverso l'assorbimento di ulteriori 36 ore di permessi retribuiti di cui all'art. 148 (per complessive 72 ore).

Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 126 Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 124, lettere b) e c) e all'art. 125, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 121, verranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 139.

Art. 127 Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 124, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata almeno 30 giorni prima della sua attivazione, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 135, e contestualmente, per iscritto, all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI. Al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, l'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annua, salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro, che dovrà essere realizzata con il

Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including representatives of the trade union (CISL, CGIA, CGIAA, CGIAA) and the employer (EBIN.PMI).

medesimo preavviso previsto nel precedente comma del presente articolo. A seguito delle comunicazioni effettuate all'Ente Bilaterale Nazionale, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali anche al fine di consentire il confronto a livello territoriale.

Art. 128 Flessibilità dell'orario

a) Flessibilità

Fatto salvo il confronto sull'orario di lavoro demandato al secondo livello di contrattazione dal presente CCNL, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa in particolari periodi dell'anno, l'Azienda potrà superare l'orario settimanale individuato ai sensi dell'art. 124, lettere a), b); c), sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Il suddetto confronto sarà finalizzato al raggiungimento di intese e dovrà esaurirsi entro e non oltre 30 giorni dalla sua attivazione, salvo diverso accordo tra le Parti. Resta salvo quanto previsto in sede di contrattazione aziendale in tema di organizzazione di lavoro. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

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

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito. L'Azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni. Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 139 e nei limiti previsti dall'art. 138.

b) Flessibilità al 2° livello di contrattazione

A livello aziendale o territoriale possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti previsti dalla flessibilità di cui alla lettera a), con la seguente modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane:

- ai lavoratori verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 148, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

2. Superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane:

- ai lavoratori verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 148, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

3. Superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane:

- ai lavoratori verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 148, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'Azienda riconoscerà in ogni caso 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 e utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi. Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una

pari entità di ore di riduzione. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettemanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni. Al termine del programma di flessibilità, le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario di cui all'art. 139 e nei limiti previsti dall'art. 138.

Art. 129 Flessibilità dell'orario - (ipotesi aggiuntiva A)

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 128, con le seguenti modalità:

Per le aziende di cui all'art. 124, lett. a), b) e c):

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 148 pari a 45 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 e utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Flessibilità dell'orario - (ipotesi aggiuntiva B)

Nell'ambito del 2° livello di contrattazione possono essere realizzate diverse intese per il superamento dei limiti di cui al precedente art. 128 sino a un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane, con le seguenti modalità:

1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 148, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2. verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 148, pari a 70 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 e utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 130 Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettemanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana. In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui all'art. 129 ipotesi aggiuntive A) e B), le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 138.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'Lor', and several other smaller signatures.

Al fine di consentire il confronto di cui al primo comma dell'art. 129 ipotesi aggiuntive A) e B), le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.U./R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui all'art. 129 ipotesi aggiuntive A) e B), per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.



Art. 131 Banca delle ore

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma dell'art. 129 ipotesi aggiuntive A) e B), che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti. Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

Art. 132 Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui all'art. 129 ipotesi aggiuntive A) e B) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi in essere in materia di flessibilità.

Art. 133 Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 169.

Art. 134 Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori non potrà superare i limiti di legge.



Art. 135 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'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita comunicazione nei confronti di tutto il personale interessato con le indicazioni dell'ora di inizio e di termine di lavoro del personale occupato e dell'ora e della durata degli intervalli di riposo accordati durante il periodo di lavoro. Quando l'orario non è comune per tutto il personale, le indicazioni di cui al comma precedente dovranno essere riportate sull'orario di lavoro per reparto o categoria professionale o personale. Quando il lavoro è disimpegnato a squadre, dovranno riportarsi le indicazioni suaccennate per ciascuna squadra.



Art. 136 Disposizioni speciali

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

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202 per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

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

Art. 137 Lavoratori discontinui

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

- 1) custodi;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) usciери;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;
- 7) 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);
- 8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
- 9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento; 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 e fatta salva la normativa prevista dall'art. 29 in tema di mansioni promiscue. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro. Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 6 sulla contrattazione aziendale.

TITOLO XXV - Lavoro straordinario e lavoro ordinario notturno

Art. 138 Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente Contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal secondo e terzo comma del precedente art. 121. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le Parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66.

Art. 139 Maggiorazione lavoro straordinario

Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 121 del presente Contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202:

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

Salvo quanto disposto dal successivo art. 146, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di orari regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202. 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. 204, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 140 Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate nel Libro Unico del Lavoro, a cura dell'azienda, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali, presso la sede di UNIMPRESA. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

Art. 141 Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 maggiorata del 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 204.

TITOLO XXVI - Riposo settimanale, festività e permessi retribuiti

Art. 142 Riposo settimanale

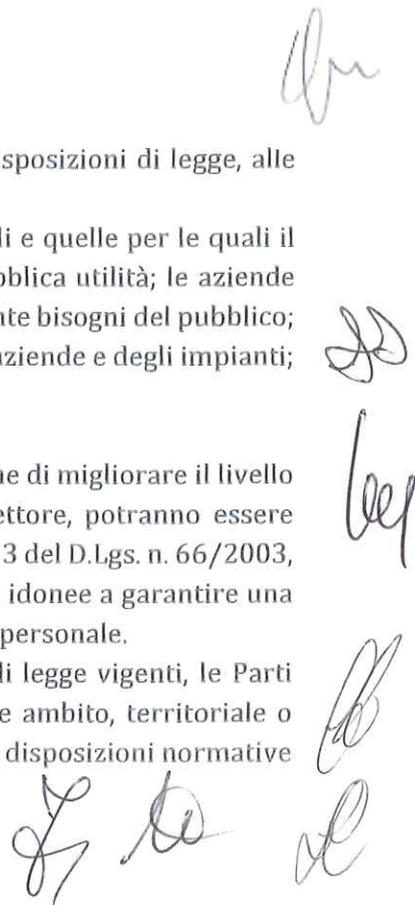
Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente Contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 143 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. n. 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 e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello. In tale ambito, territoriale o aziendale, le Parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative

The right margin contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a signature that appears to be 'Lu'. Below it, there are several sets of initials, including 'SS', 'bey', and a signature that looks like 'al'. At the bottom right, there are three distinct signatures or initials, including one that looks like 'al' and another that is more complex.

in materia per l'anno di riferimento. In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le Parti convengono, fermo restando le eventuali intese territoriali o aziendali convengono di applicare la disciplina di cui ai commi successivi. Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura complessiva pari alla somma delle domeniche di apertura originariamente previste dal D.Lgs. 31/3/1998, n. 114 e del 30% delle ulteriori aperture domenicali previste a livello territoriale. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

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

Altre ipotesi potranno essere concordate al 2° livello di contrattazione. In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202, per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è onnicomprensiva e non cumulabile. Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori - anche con orario di lavoro a tempo parziale - che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione onnicomprensiva e non cumulabile del 30%, sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 202, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica. Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al 2° livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Fermo restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 139.

Art. 144 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1° maggio - Festa dei lavoratori
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica (Legge 29/11/2000, n. 336)

Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 5) il 1° novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro. In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori

in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie e occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera - qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione - nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, della Legge 5/3/1977, n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - compatibilmente con le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare, a fronte di richiesta scritta, di un giorno di festività religiosa in altro giorno rispetto a quello indicato per il culto cattolico. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale o festivo né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Art. 145 Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art. 144, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 139 e 207 di questo stesso contratto.

Art. 146 Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, 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 di cui all'art. 207, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 147 Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'art. 9, comma 3, lett. d), del D.Lgs. n. 66/2003, 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% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 206. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 208.

Art. 148 Permessi retribuiti

Sono fruibili dai lavoratori i gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della Legge 5/3/1977, n. 54 e del DPR 28/12/1985, n. 792. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichino assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva. Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente Contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore. Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lettera a), b) e c) dell'art. 124. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 204 in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione. Solo in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro.

TITOLO XXVI - Ferie

Art. 149 Ferie

Il personale di cui al presente Contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 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. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Nei confronti dei lavoratori che già usufruivano di un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi (anzianità di servizio oltre 20 anni) verranno mantenute le condizioni di miglior favore. 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. 204.

Art. 150 Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Fermo restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 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° giorno del mese. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Restano fermi gli obblighi di cui ai successivi artt. 174, primo comma, e 233, primo comma.

Art. 151 Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art. 204. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto. Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la 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 a una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 152 Normativa per cessazione rapporto

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

Art. 153 Richiamo lavoratore in ferie

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

Art. 154 Irrinunciabilità

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

Art. 155 Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro con le stesse garanzie e modalità previste dal precedente art. 140 per il lavoro straordinario. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione (Libro Unico del Lavoro).

TITOLO XXVIII - Congedi - Diritto allo studio - Aspettative

Art. 156 Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 148 ovvero, ove esauriti, dalle ferie. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20/5/1970, n. 300, hanno diritto a 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).

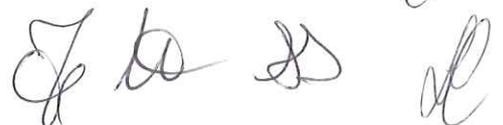
Art. 157 Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente Legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 158 Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della Legge 8/3/2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore 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 della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

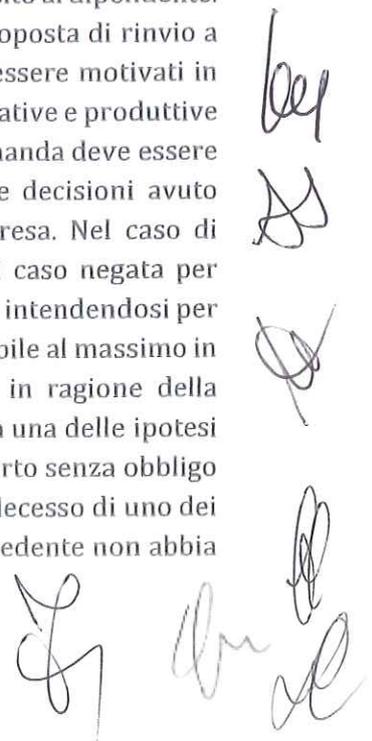
Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 148 del CCNL. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi



consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore e in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5/2/1992, n. 104, e successive modificazioni. Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 159 Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della Legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21/7/2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto a un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione. Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore a un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso. Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, primo comma della Legge 8/3/2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia



la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a 3 giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi 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 previo preavviso non inferiore a 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, e al Collegio Arbitrale di cui all'art. 22.

Art. 160 Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15 di calendario. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio. Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 204.

Art. 161 Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, 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 31/12/1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla Legge 19/1/1942, 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 o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

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.

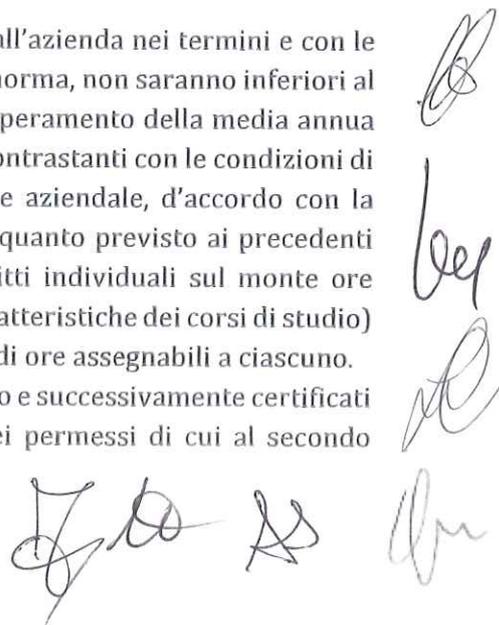
I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto a un solo lavoratore nel corso dell'anno. 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, a 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 al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, 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.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 156 si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 162 Congedi per formazione

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5, della Legge 8/3/2000, n. 53, viene stabilita la disciplina seguente. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della Legge 20/5/1970, n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal Decreto Interministeriale n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo a interruzione del congedo medesimo. Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, in coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda. Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 163 Lavoratori Stranieri

Le Parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale). A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 149 e 161 del presente CCNL.

Art. 164 Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi a iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 165 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i Servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile e non ripetibile. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai Servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 166 Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, dall'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

- a) del prolungamento fino a 3 anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai dodici anni di età;
- b) in alternativa alla lettera a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito per 3 anni entro i 12 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 anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

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

I permessi di cui ai punti b) e c) che si cumulano con quelli previsti dagli artt. 32 e 47 del D.Lgs. n. 151/2001, sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. I permessi di cui al punto a) vengono anch'essi computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13ma e 14ma mensilità.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di persona con handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazioni di gravità. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Il lavoratore che voglia fruire dei permessi è obbligato a consegnare al datore di lavoro domanda scritta di fruizione dei permessi e copia della domanda di fruizione presentata all'INPS corredata da copia della documentazione fornita a corredo della domanda, con dichiarazione, dello stesso lavoratore, che la copia della domanda e dei documenti a corredo sono conformi a quanto presentato all'INPS.

Il lavoratore, all'atto della domanda al datore di lavoro di fruizione dei permessi dichiara di impegnarsi a comunicare a quest'ultimo ogni variazione intervenga sui requisiti di fruizione dei permessi.

Il lavoratore, salvi i casi di urgenza (ad es accompagnamento dell'assistito al pronto soccorso, cambi data visite mediche preventivamente fissate, improvvise esigenze dell'assistito, ecc) al fine di consentire al datore di lavoro di organizzare il lavoro in azienda, presenta al datore di lavoro domanda mensile di fruizione dei permessi Legge 104/92 o art 42 Dlgs 151/01 con indicazione dei giorni in cui fruirà dei

permessi stessi il mese successivo. Le date indicate potranno essere modificate dal lavoratore se mutano le esigenze della persona assistita. In tal caso il lavoratore comunicherà per iscritto al datore di lavoro, nel più breve tempo possibile, e comunque prima dell'inizio dell'orario di lavoro, la variazione. Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

TITOLO XXIX - Chiamata e richiamo alle armi e servizio civile

Art. 167 Chiamata alle armi

La chiamata alle armi è regolata dalle norme di Legge.

Art. 168 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. Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

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

TITOLO XXX - Missione e trasferimento

Art. 169 Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza. In tal caso al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche e altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al presente punto 4) del secondo comma, nonché della diaria di cui al terzo comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 170 Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 169, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Lo stesso periodo non è considerato ai fini del calcolo della durata massima dell'orario di lavoro.

Art. 171 Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano è corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 169, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 per le assenze superiori a 11 ore e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 172 Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 169 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 173 Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20/5/1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XXXI - Malattie e infortuni

Art. 174 Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 231 e 234 del presente Contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 244 e 245 del presente Contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende nelle modalità di cui al primo comma; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio

dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 231 e 234 del presente Contratto.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30/4/1962, n. 283, ha l'obbligo in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

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

Art. 175 Obblighi del lavoratore

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 secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo, casi nei quali il lavoratore deve avvisare preventivamente e per iscritto il datore di lavoro del giorno, dell'ora e del luogo di svolgimento della visita o dell'accertamento, e deve fornire, dopo lo svolgimento della stessa, attestazione di presenza alla visita o all'accertamento, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dal quattordicesimo comma dell'art. 5 del D.L. n. 463/1983, conv. dalla Legge n. 638/1983, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 231 e 234, del presente Contratto.

Art. 176 Periodo di comporta

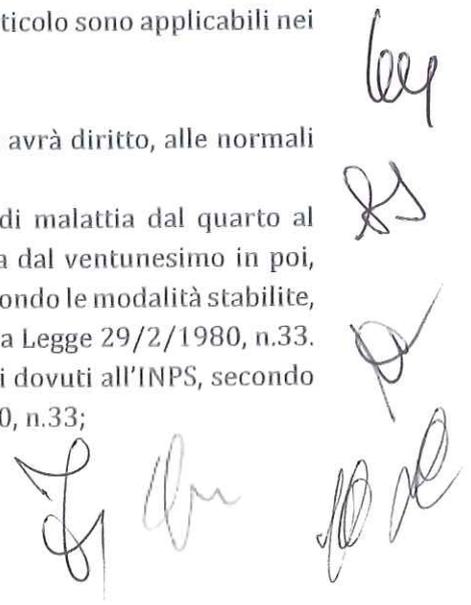
Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 244 e 245, del presente Contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 182.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 177 Trattamento economico di malattia

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

a) a una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n.33;



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

- 1) 100% (cento per cento) per primi 3 giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal primo comma dell'art. 176, 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 e al 50% per il quarto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

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

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie di cui all'art. 182, terzo comma, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, D.L. n. 663/1979 conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33 - 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, 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.

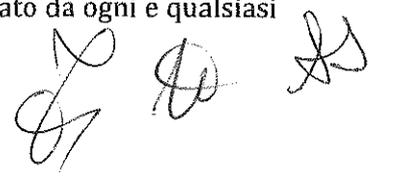
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 179 e 185 né agli apprendisti. In attuazione dell'art. 20 del D.L. 112/2008, convertito dalla 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.

Le Parti si danno atto che per il computo degli eventi morbosi utile ai fini dell'applicazione del regime di cui al comma 2 del presente articolo, l'ipotesi di continuazione di malattia e la ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri amministrativi indicati dall'INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico. Alla materia di cui al presente articolo si applicano, in caso di controversie, le norme di legge e quelle previste dal presente CCNL al Titolo XV - composizioni delle controversie. Le Parti confermano che la materia disciplinata dal presente articolo potrà essere oggetto di intese a livello aziendale.

Art. 178 Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi



responsabilità derivante dal ritardo stesso. Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 102, 103 e 176. I periodi di comporto per malattia e per infortunio agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti e hanno la durata di 180 giorni cadauno.

Art. 179 Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30/6/1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 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) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

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. 180 Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia e infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 181 Festività

Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, 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% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 204.

Art. 182 Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 176 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 176; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 183 Periodi di aspettativa indennizzati

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 182, per i lavoratori affetti da patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 del medesimo art. 182 saranno indennizzati nella misura prevista al n. 3 lett. B dell'art. 177.

Art. 184 Aspettativa non retribuita per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro, assenti per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli artt. 176 e 178, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un periodo di aspettativa non retribuita, per tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici e idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma. Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 176; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 185 Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, Legge 14/12/1970, n. 1088. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'idoneità stessa decidono le autorità sanitarie competenti tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 186 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

TITOLO XXXII - Maternità e paternità

Art. 187 Congedo di maternità e di paternità

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

- a) per i 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 sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;
- e) in alternativa alle lettere a) e b) che precedono, esclusivamente dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

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 lettere a), c) ed e) 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 arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice. Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

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

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. 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, lettere c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 159. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie e al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, Legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33. Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, D.L. n. 663/1979, conv. dalla Legge 29/2/1980, n. 33.

Le Parti si danno atto che, ferma restando la corresponsione integrale della 13ma mensilità, le disposizioni del presente articolo si applicano anche alla 14ma mensilità.

Art. 188 Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 7 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente a un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 11 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) 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. 26/3/2001 n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 26/3/2001 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 sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. 26/3/2001 n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle



lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi 3 mesi tra i due genitori e al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 9 mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità, a carico dell'Inps, pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari.

Art. 189 Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, 2 ore di permesso, anche cumulabili, durante la giornata. Il permesso giornaliero si riduce a 1 ora solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore a uscire dall'azienda, in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, Legge 9/12/1977, n. 903. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 190 Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta a esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio Sanitario Nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi con il parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta a inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dalla struttura ospedaliera pubblica competente, oppure dall'Ufficio di Stato Civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal RDL 15/10/1936, n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di 1 anno di età del bambino. La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto D.Lgs. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4, DPR 25/11/1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione.

Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

Nel caso di dimissione presentata durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e a un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 244. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'Ispettorato del Lavoro.

La disposizione di cui al comma che precede si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo. Ai sensi della Legge 31/3/1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 204. Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentali vigenti.

Art. 191 Adozioni internazionali

In caso di adozione internazionale, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa non retribuita di 30 giorni, frazionabili in due parti, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva prima dell'ingresso del minore in Italia.

Art. 192 Sospensione del lavoro

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. 204 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.

TITOLO XXXIII - Anzianità di servizio

Art. 193 Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni a esso affidate. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 245 del presente Contratto e nelle disposizioni della Legge 29/5/1982, n. 297.

Art. 194 Computo anzianità frazione annua

A eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni. Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

TITOLO XXXIV - Scatti di anzianità

Art. 195 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a 10 scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

- a) dalla data di assunzione per tutto il personale assunto.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Livelli	Importi (dal 01/07/2025)
Quadri	26,98
I	26,32
II	24,19
III	23,26
IV	21,89
V	21,51
VI	20,91
VII	20,63



In occasione del nuovo scatto l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai valori indicati nella tabella di cui al presente articolo senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Art. 196 Formazione di anzianità

Premessa

La crisi che colpisce il nostro Paese impone a tutti gli attori del lavoro, aziende, organizzazioni sindacali, organizzazioni economiche e sociali di trovare opportunità efficaci e socialmente credibili che abbiano lo scopo di riportare il lavoro al centro dell'interesse di tutti. I soggetti della contrattazione nazionale non devono soltanto essere capaci di saper regolamentare il lavoro in tutte le sue forme, ma diventare anche un soggetto attivo capace di avere una conoscenza reale dei saperi dei lavoratori. In tal modo, le Parti ritengono che domanda e offerta di lavoro acquistino una valenza concreta di opportunità per tutti i soggetti.

Art. 197 Curriculum di anzianità

Le Parti in via sperimentale, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nei contratti nazionali che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Pertanto, in aggiunta a quanto già previsto nel presente articolo, le Parti in via sperimentale e per tutta la durata del presente CCNL, intendono creare un percorso formativo aggiuntivo agli istituti che si occupano di formazione, già esistenti nel presente Contratto che comunque restano invariati, teso a consegnare al lavoratore assunto un "curriculum di anzianità" che lo stesso lavoratore può esibire a sua discrezione. Al momento delle dimissioni o del licenziamento, l'azienda è tenuta, in tutti i casi, a rilasciare all'ex dipendente una "lettera di presentazione" tipo, prodotta dall'Ente Bilaterale Nazionale, nella quale sono indicati, per gli anni di anzianità presso la stessa azienda, i percorsi formativi maturati dal lavoratore specifici per la professione e la categoria a cui lo stesso era adibito. Il presente articolo prevede 10 scatti triennali. Pertanto, il lavoratore nel triennio di permanenza nello stesso scatto ha diritto a effettuare 3 percorsi formativi (uno l'anno).



Art. 198 Crediti Formativi

Per ogni anno che il lavoratore effettua la formazione, matura 1 credito formativo denominato "credito formativo di anzianità" per brevità - CFA - con le stesse modalità di cui al primo comma dell'art. 83, validato dall'Ente Bilaterale Nazionale entro 5 giorni e riportato sulla lettera di presentazione.



I lavoratori sono liberi di scegliere se maturare crediti formativi e per quante volte.

Art. 199 Modalità della formazione

La formazione dovrà, in via sperimentale, essere effettuata in modalità *E-learning* al di fuori dell'orario di lavoro. La direzione aziendale comunica, via mail o per altre forme come, ad esempio, whatsapp o altre forme di comunicazione similari, al lavoratore assunto i codici per accedere alla formazione, il tempo di scadenza della password e il titolo della formazione.

Art. 200 Contenuti formativi

I contenuti formativi dovranno essere quelli di riferimento del livello di classificazione del lavoratore e della relativa qualifica. Nessun Livello è escluso. A titolo di esempio: la formazione di un addetto ai negozi di 5° livello dovrà avere contenuti formativi che riguardano specificamente il tipo di merce in vendita, l'origine dei materiali, la loro natura, le modalità di produzione e le sue caratteristiche, le modalità di lavorazione, i mercati di destinazione, i costi di lavorazione, i prezzi di vendita, ecc. ecc.

La piattaforma formativa è messa a disposizione dall'Ente Bilaterale Nazionale; lo stesso ne cura i profili formativi, i contenuti, i tempi di apprendimento, le modalità di apprendimento, e altro ancora.

Le Parti a livello nazionale adottano uno specifico Regolamento sui contenuti formativi, sulle modalità di accesso, il rilascio dei crediti formativi, la creazione di una banca dati anonima e protetta dalle disposizioni di privacy in cui sia il lavoratore che l'azienda possono consultarla. Anche prevedendo le disponibilità di domanda e offerta, richieste di trasferimento ad altra sede, e altro simile.

Successivamente e comunque entro 6 mesi dalla data di avvio sperimentale, le RSU/RSA e le associazioni territoriali, saranno coinvolte nel controllo e nella gestione del progetto.

Art. 201 Elemento economico di garanzia

Per le aziende che non procedono all'attivazione, in favore dei dipendenti, del Premio di Risultato, è previsto in alternativa, l'elemento economico di garanzia, il quale è disciplinato secondo i seguenti principi:

- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti in forza che risultino iscritti nel libro unico da almeno 6 mesi; l'azienda calcolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto dall'art. 202, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui all'art. 102;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le Parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL;
- importo:

	Quadri, I e II livello Euro	III e IV livello Euro	V e VI livello Euro
Aziende fino a 10 dipendenti	100,00	85,00	80,00
Aziende a partire da 11 dipendenti	115,00	95,00	80,00

TITOLO XXXV - Trattamento economico

Art. 202 Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- c) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 195;
- d) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 203 Conglobamento elemento distinto della retribuzione

L'elemento distinto della retribuzione e l'indennità di contingenza, sono conglobate nella paga base nazionale.

Le aziende non devono corrispondere alcun elemento distinto della retribuzione.

Art. 204 Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 202 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo a esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle Parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 205 Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 206 Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 180.

Le Parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 207 Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 208 Paga base nazionale conglobata

Agli 8 livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende commerciali di cui agli artt. 13 e 16 del presente Contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle allegare tabelle che fanno parte integrante del presente Contratto.

La paga base nazionale conglobata, di cui al presente comma, si raggiunge con le modalità e le decorrenze indicate nell'art. 209, sommando alla paga base nazionale conglobata gli aumenti di cui al successivo art. 209.

Art. 209 Aumenti retributivi mensili

A decorrere dalle scadenze di seguito indicate verranno erogati i seguenti aumenti salariali non assorbibili:

Aumenti riparametrati	Decorrenza dal 01/07/2025	Decorrenza dal 01/07/2026	Decorrenza dal 01/10/2027	Totale
	€	€	€	€
QUADRI	56,57	56,57	56,57	169,71
I	47,10	47,10	47,10	141,31
II	42,16	42,16	42,16	126,50
III	37,57	37,57	37,57	112,71
*IV	33,91	33,91	33,91	101,75
V	31,66	31,66	31,66	94,98
VI	30,93	30,93	30,93	92,80
VII	30,22	30,22	30,22	90,67

L'aumento salariale con decorrenza 01/07/2025, indicato nella seguente **Tabella 1**, tiene conto del valore IPCA corrente al quale a seguito delle trattative sindacali, si è stabilito un aumento complessivo triennale del 6%. La stessa **Tabella 1** è riportata in Allegato al presente CCNL e ne è parte integrante.

TABELLA 1 – Riportata in calce come parte integrante e inscindibile del presente CCNL

Qualificati	Paga base dal 01/07/2025	Paga base dal 01/07/2026	Paga base dal 01/10/2027
QUADRI	2.889,82	2.946,39	3.002,96
I	2.406,27	2.453,37	2.500,47
II	2.154,05	2.196,21	2.238,37
III	1.919,27	1.956,84	1.994,41
*IV	1.732,64	1.766,55	1.800,46
V	1.617,34	1.649,00	1.680,66
VI	1.547,03	1.577,96	1.608,89
VII	1.512,91	1.543,13	1.573,35

Al suddetto aumento salariale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato Fondo UNIHELSE.

Art. 210 Terzi elementi provinciali

I terzi elementi provinciali sono congelati per tutta la durata del presente Contratto. I terzi elementi di cui al precedente comma dovranno essere riportati in aggiunta ai nuovi livelli retributivi di cui al precedente art. 208.

Art. 211 Terzo elemento nazionale

Le Parti, in considerazione delle differenziazioni retributive esistenti, convengono che per i dipendenti di aziende operanti in province nelle quali non sono in atto terzi elementi retributivi provinciali comunque denominati, siano corrisposte a titolo di terzo elemento Euro 2,07 mensili.

Art. 212 Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Art. 213 Esclusione

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente Contratto. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 214 Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito a operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 208 del presente Contratto.

Art. 215 Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

TITOLO XXXVI - Mensilità supplementari (13.ma e 14.ma)**Art. 216 Tredicesima mensilità**

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 (esclusi gli assegni familiari). In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi

precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 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 13ma 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 13ma mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione nei casi di cui all'art. 181.

Art. 217 Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente Contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari a una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ma mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della 14ma mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 204, percepiti nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla 14ma mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente Contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13ma mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la 13ma non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della 14ma mensilità e l'importo in atto percepito. Non sono assorbiti nella 14ma mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14ma mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la 13ma mensilità.

TITOLO XXXVII - Cauzioni

Art. 218 Cauzioni

Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori. La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

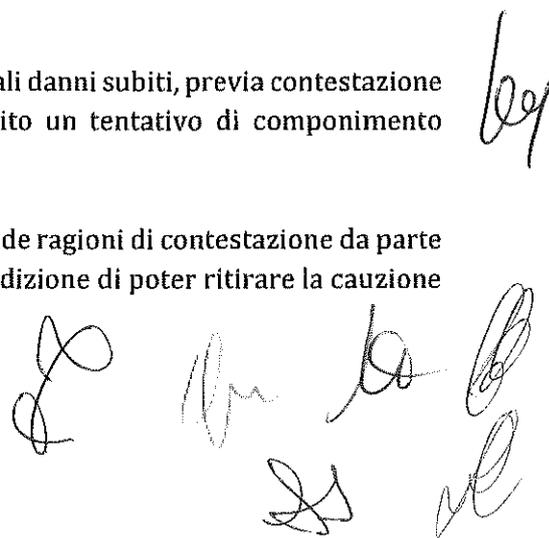
La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 219 Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni Sindacali competenti.

Art. 220 Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione dal servizio.

Handwritten signatures in black ink, located at the bottom right of the page. There are approximately seven distinct signatures of varying lengths and styles.

TITOLO XXXVIII - Calo merci e inventari

Art. 221 Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna. Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico. La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza. I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico. In considerazione della variabilità dei cali, delle tare, e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata da contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo, o in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 222 Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale. Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera. Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni. Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione. Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 52. In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso. La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

TITOLO XXXIX - Responsabilità civili e penali

Art. 223 Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 224 Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore in via cautelativa dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso. Il datore di lavoro, avuta piena contezza dei motivi che hanno determinato l'avviamento del procedimento penale nei confronti del dipendente, procederà all'eventuale avviamento del procedimento disciplinare in caso il fatto reato commesso dal dipendente violi il codice etico del datore di lavoro e concluderà detto procedimento nei tempi di legge. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, il datore di lavoro deciderà, una volta avuta contezza dei fatti penali, sull'eventuale riammissione in servizio, del dipendente sospeso cautelativamente, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del



lavoratore. Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena perché il dipendente non ha commesso il fatto, il lavoratore ha diritto alla riammissione in servizio se ancora sospeso o ripristino del rapporto di lavoro se nel frattempo licenziato all'esito del procedimento disciplinare avviato sui medesimi fatti giudicati in sede penale. In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente Contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XL - Coabitazione, vitto e alloggio

Art. 225 Coabitazione, vitto e alloggio

La disciplina della coabitazione, vitto e alloggio prevista dai contratti integrativi provinciali rimane in vigore fino alla scadenza del presente Contratto. In caso di carenza di norme locali, il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

- a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 204;
- b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 204;
- c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di cui all'art. 204;
- d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 204.

Art. 226 Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti a usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

TITOLO XLI - Appalti

Art. 227 Appalti

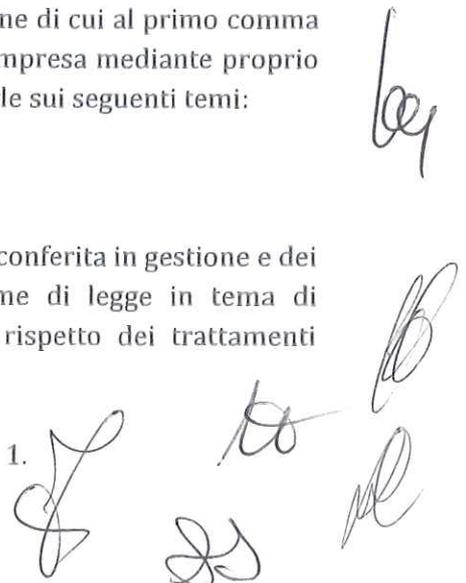
Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto. Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a dare informazione alle organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente Contratto. La norma di cui al precedente capoverso trova applicazione per le aziende previste dagli artt. 3 e 11.

Art. 228 Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art. 3 che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le R.S.A. o le R.S.U. al fine di informarle sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.



Entro tale termine, su richiesta delle R.S.A. o della R.S.U., sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale. Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le Parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

TITOLO XLII - Doveri del personale e norme disciplinari

Art. 229 Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 230 Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 48 del presente Contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 231 Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, comunque prima che inizi il turno di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore per gli eventuali accertamenti. In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, comunque prima che inizi il turno di lavoro, quanto previsto dal presente articolo si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 234.

Art. 232 Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 234.

Art. 233 Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 234 Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 202;



- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a 3 giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 229, primo e secondo comma;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi. L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 235 Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20/5/1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo XLII 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, ovvero altro strumento equipollente accessibile a tutti. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20/5/1970, n. 300 o di quelle previste al Titolo XV del presente Contratto.

Art. 236 Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. 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 l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

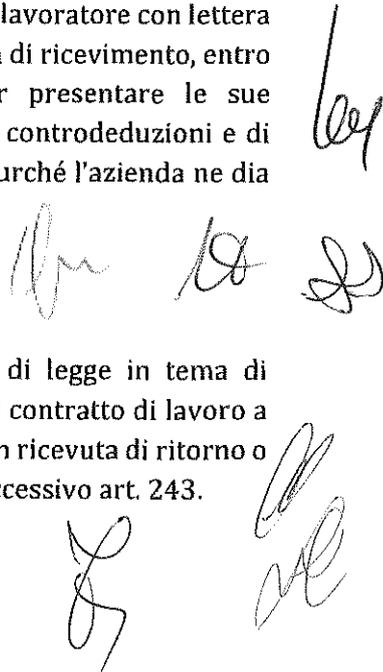
TITOLO XLIII- Risoluzione del rapporto di lavoro

Recesso

Art. 237 Recesso ex articolo 2118 c.c.

Fermo restando quanto previsto al successivo art. 239, e dalle disposizioni di legge in tema di licenziamenti, ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 243.

Art. 238 Recesso ex art. 2119 c.c.



Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- grave e reiterata violazione del codice etico, se adottato dal datore di lavoro;
- commissione di reato non colposo in danno del datore di lavoro.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 244.

Art. 239 Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15/7/1966, n. 604, dell'art. 35 della Legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11/5/1990, n. 108 e dal D.Lgs 23/2015, nei confronti del personale cui si applica il presente Contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art. 242 del presente contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, con indicazione dei motivi specifici, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo 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. 240 Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nulla, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 241 Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 251.

Art. 242 Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del

lavoratore e sempre che sia provata la simulazione. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

TITOLO XLIV - Preavviso

Art. 243 Termini di preavviso in caso di licenziamento

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Livello	Giorni di calendario
Quadri e I	60
II e III	30
IV e V	20
VI e VII	15
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	Giorni di calendario
Quadri e I	90
II e III	45
IV e V	30
VI e VII	20
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	Giorni di calendario
Quadri e I	120
II e III	60
IV e V	45
VI e VII	20

Art. 244 Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13.ma e 14.ma mensilità.

TITOLO XLV - Trattamento di fine rapporto

Art. 245 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge in vigore. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli art. 36, 25 e 38;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 190, 244, 247 e 248;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 149;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della

retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di competenza dei lavoratori ai sensi del presente articolo e dalle somme già percepite a titolo di anticipazione dell'indennità di anzianità.

Art. 246 Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente Contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti e oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente Contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 247 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, e il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni del CCI.

Art. 248 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. 249 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 2/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a causa della necessaria armonizzazione dei sistemi statistici europei, il dato ISTAT utile per il calcolo dell'indice di rivalutazione del TFR viene pubblicato nella seconda parte del mese successivo a quello di riferimento.

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.

TITOLO XLVI- Dimissioni

Art. 250 Dimissioni e preavviso

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 245. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Livello	Giorni di calendario
Quadri e I	45
II e III	20
IV e V	15
VI e VII	10
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	Giorni di calendario
Quadri e I	60
II e III	30
IV e V	20
VI e VII	15
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Livello	Giorni di calendario
Quadri e I	90
II e III	45
IV e V	30
VI e VII	15

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 204 corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13.ma e 14.ma mensilità.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 251 Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nell'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 245 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 243 e confermate, a pena di nullità, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 252 Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 190 del presente Contratto.

Art. 253 Inscindibilità delle disposizioni contrattuali – Archivio contratti

Il presente CCNL, sottoscritto dalle Parti firmatarie, del presente CCNL, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende ricomprese nella "Sfera di applicazione". L'applicazione integrale del presente Contratto costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali. Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Archivio contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 963/88, le Parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella Legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali.

In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso di UNIMPRESA sentite le O.S. firmatarie.

Art. 254 Protocollo per la gestione di gravi crisi aziendali

La pesante crisi economica attraversata dal nostro Paese negli ultimi anni continua a produrre i propri negativi effetti sull'intero sistema produttivo nazionale con forti impatti sull'occupazione e sulla competitività delle Aziende. Il ciclo economico italiano si è contraddistinto per la progressiva caduta dei consumi, fondamentale variabile economica per le Aziende del Commercio Moderno, Distribuzione e Servizi, dalla quale dipendono direttamente - a differenza di altri comparti - i risultati dell'intero settore. Gli effetti di questa crisi potranno protrarsi anche nel prossimo futuro. È pertanto intenzione delle Parti con il presente accordo fornire risposte e supporto sia ai lavoratori, e alle loro aspettative di lavoro, sia alle Aziende e al loro bisogno di essenziali recuperi di competitività e produttività.

Le Parti individueranno temi specifici e strategici sui quali convogliare attività condivise, in grado di offrire nuove prospettive e maggiore fiducia ai lavoratori e alle Aziende, anche attraverso comuni

interventi di sollecito alle Istituzioni per l'adozione di provvedimenti a supporto del settore, non più rinviabili. In particolare, in specifiche situazioni di crisi aziendali, è volontà delle Parti individuare percorsi di responsabilità sociale che, rafforzando e qualificando il sistema di relazioni sindacali, agevolino e rendano effettivo il confronto al secondo livello di contrattazione, coerentemente con il complessivo sistema di deleghe contrattualmente definite, ai fini della identificazione di strumenti di gestione della crisi.

Gestione delle gravi crisi

A fronte di gravi e prolungate crisi aziendali che abbiano causato un risultato di EBIT (Earnings Before Interests and Taxes) negativo per almeno due bilanci di esercizio consecutivi, l'Azienda potrà convocare le Organizzazioni Sindacali territoriali o nazionali firmatarie del presente CCNL e provvederà a darne informativa alle RSA/RSU interessate, ove presenti, al fine di raggiungere intese con effetti derogatori e/o sospensivi con riferimento agli istituti del Contratto Collettivo Nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro ed i relativi costi.

Il confronto avrà durata di 30 giorni e si concluderà con un verbale di accordo o di mancato accordo.

ALLEGATI

ALLEGATO 1

Profili Formativi Apprendistato

Apprendistato Professionalizzante - Addetti alla revisione contabile

Art. 1

(Obiettivi dell'apprendistato)

L'apprendistato nelle società che svolgono attività di revisione e organizzazione contabile è finalizzato all'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a sostenere l'esame di stato per l'accesso alla professione di revisore contabile e avviene nell'ambito del tirocinio stabilito dall'ordinamento della professione di revisore contabile.

Art. 2

(Tipologia e durata)

È previsto un unico profilo formativo, riprodotto in allegato al presente Accordo, i cui contenuti formano oggetto di due distinti percorsi formativi differenziati in base all'arco temporale di sviluppo e precisamente:

- un percorso articolato su un arco temporale di 2 anni, rivolto a giovani in possesso di diploma di laurea specialistica di durata quadriennale o quinquennale in discipline economiche e aziendali, oppure in possesso di laurea triennale con Master in revisione della durata minima di 9 mesi, già in possesso delle competenze di base necessarie alla revisione contabile (**Allegato 1A**);
- un percorso, articolato su un arco temporale di 3 anni, rivolto a giovani laureati in discipline economiche e aziendali con diploma di laurea breve triennale (**Allegato 2A**).

Art. 3

(Formazione)

La formazione potrà avvenire interamente all'interno delle aziende, le quali dispongono al loro interno di tutte le competenze necessarie.

La formazione deve attuarsi mediante:

- frequenza di corsi interni, effettuati da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo, quali dirigenti o quadri aziendali;
- formazione a distanza (e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori (on the job training), cioè attività lavorativa svolta su incarichi di bilancio relativi a revisioni volontarie e obbligatorie ai sensi della normativa vigente, sotto la supervisione di personale esperto;
- formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza.

Nel percorso formativo la sequenza temporale di presentazione dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera. La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su registro aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta. È garantita inoltre la presenza costante di un tutore in possesso dei requisiti di legge. Al termine dell'apprendistato i lavoratori saranno sottoposti a un test di simulazione della prova d'esame, al solo fine di consentire agli stessi una corretta autovalutazione e di permettere all'azienda il riconoscimento della qualificazione raggiunta.

Art. 4

(Parere di conformità)

Secondo le disposizioni del presente CCNL, le aziende si impegnano ad aderire all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI e a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi, e al rispetto integrale del Contratto collettivo.

Art. 5

(Inquadramento dell'apprendista e retribuzione)

I lavoratori assunti con contratto biennale saranno inquadrati al livello 3° del CCNL durante tutto il periodo di apprendistato. I lavoratori assunti con contratto triennale saranno inquadrati al livello 4° durante i primi 18 mesi e al livello 3° durante i successivi 18 mesi. In entrambi i casi al termine dell'apprendistato i lavoratori saranno inquadrati al 2° livello. In caso di malattia sarà riconosciuto all'apprendista il medesimo trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati, con onere esclusivo a carico dell'azienda.

Art. 6

(Efficacia dell'accordo)

Il presente Accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento della qualifica di assistente revisore contabile

(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale dell'assistente revisore contabile e la preparazione di base per l'esame di Stato per l'iscrizione al registro dei revisori contabili.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani laureati in discipline economiche e aziendali con diploma di laurea.

Durata

L'apprendistato si articola su un arco temporale:

- di 3 anni per i titolari di diploma di laurea breve;
- di 2 anni per i titolari di diploma di laurea specialistica.

Modalità di erogazione della formazione

L'apprendistato prevede diverse tipologie di interventi:

- frequenza di corsi interni, effettuati generalmente da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo (dirigenti o quadri aziendali);
- formazione a distanza (e-learning);
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, cosiddetto "on the job training" (attività lavorativa svolta su incarichi di bilancio relativi a revisioni volontarie e obbligatorie ai sensi della normativa vigente, sotto la supervisione del personale qualificato che ricopre la posizione di revisore contabile esperto);
- formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza e nelle altre materie previste dalla legge

Il percorso formativo è caratterizzato da una sequenza temporale di presentazione dei contenuti che riflette principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera.

Contenuti:

- nel corso del primo periodo, il percorso formativo interno prevede l'acquisizione di conoscenze sulle tematiche del bilancio d'esercizio e consolidato, dei principi e criteri di valutazione delle principali voci di bilancio, di gestione del processo di revisione dei bilanci attraverso la conoscenza dei principi di revisione nazionali e internazionali;
- nel secondo periodo, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze di natura prettamente contabile e di revisione al fine di completare il percorso già avviato nel primo biennio. Il dipendente acquisirà, inoltre, particolare sensibilità sugli aspetti di analisi e valutazione del sistema di controllo interno in relazione al rischio di revisione e alle sue componenti. Il percorso formativo sarà inoltre orientato allo sviluppo delle abilità relative alla capacità di effettuare efficaci interviste, fare attività di "coaching" e in generale supervisione e riesame del lavoro. Particolare importanza nel processo formativo è attribuita allo sviluppo delle abilità sull'approccio metodologico al processo di revisione.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fornite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, in analogo registro aziendale.

Qualificazione

Al termine del periodo di apprendistato si prevede la conferma a tempo indeterminato con inquadramento al 2° livello del CCNL.

Allegato 1A

Piano formativo biennale

Primo anno

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
180 ore	Interna: personale interno all'azienda	Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica): <ul style="list-style-type: none"> - ricavi e crediti verso clienti - acquisti e debiti verso fornitori - magazzino/fondi rischi - area titoli e partecipazioni - cassa e banche - immobilizzazioni - patrimonio netto Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"

Handwritten signatures and initials in the right margin of the table, including a large signature at the top right and several smaller initials and signatures below it.

	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: <ul style="list-style-type: none"> - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori)

Igiene e sicurezza

Secondo anno

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
200 ore	Interna: personale interno all'azienda	<p>Approccio metodologico dell'azienda</p> <p>Il sistema di controllo interno Control activities</p> <p>Application controls</p> <p>Rilevazione procedure</p> <p>Procedure di conformità, validità e analitiche</p> <p>La revisione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni <p>Approfondimento principio contabile n. 12</p> <p>Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità</p> <p>Approfondimenti sul diritto societario</p> <p>Aggiornamenti sui principi di revisione</p> <p>Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali</p> <p>IAS 17 - leasing finanziario</p> <p>Imposte differite</p> <p>Il coaching</p> <p>Interview skills</p>
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: <ul style="list-style-type: none"> - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

o esterno
all'azienda

Allegato 2A

Piano formativo triennale

Primo periodo (18 mesi)

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
140 ore	Interna: personale interno all'azienda	Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica): <ul style="list-style-type: none">· ricavi e crediti verso clienti· acquisti e debiti verso fornitori· magazzino/fondi rischi· area titoli e partecipazioni· cassa e banche· immobilizzazioni· patrimonio netto Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: <ul style="list-style-type: none">· diritto commerciale· diritto del lavoro· diritto tributario· matematica e statistica· diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Secondo periodo (18 mesi)

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
--------------------------	----------------------------	---------------------------------

140 ore	Interna: personale interno all'azienda	Approccio metodologico dell'azienda Il sistema di controllo interno Control activities Application controls Rilevazione procedure Procedure di conformità, validità e analitiche La revisione di: <ul style="list-style-type: none"> - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni Approfondimento principio contabile n. 12 Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità Approfondimenti sul diritto societario Aggiornamenti sui principi di revisione Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali IAS 17 - leasing finanziario Imposte differite Il coaching Interview skills
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: <ul style="list-style-type: none"> - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto interno o esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

**Apprendistato professionalizzante
per il conseguimento della qualifica di assistente revisore contabile**
(Definizione del profilo formativo)

Obiettivo

Il percorso formativo si pone come obiettivo la formazione professionale dell'assistente revisore contabile e la preparazione di base per l'esame di Stato per l'iscrizione al registro dei revisori contabili.

Destinatari

Il percorso formativo si rivolge a giovani laureati in discipline economiche e aziendali con diploma di laurea.

Durata

L'apprendistato si articola su un arco temporale:

- di 3 anni per i titolari di diploma di laurea breve;
- di 2 anni per i titolari di diploma di laurea specialistica.

Modalità di erogazione della formazione

L'apprendistato prevede diverse tipologie di interventi:

- frequenza di corsi interni, effettuati generalmente da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo (dirigenti o quadri aziendali);
- formazione a distanza (e-learning);

· formazione ottenuta durante lo svolgimento dei lavori, cosiddetto "on the job training" (attività lavorativa svolta su incarichi di bilancio relativi a revisioni volontarie e obbligatorie ai sensi della normativa vigente, sotto la supervisione del personale qualificato che ricopre la posizione di revisore contabile esperto);

· formazione trasversale, fornita da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza e nelle altre materie previste dalla legge.

Il percorso formativo è caratterizzato da una sequenza temporale di presentazione dei contenuti che riflette principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera.

Contenuti:

· nel corso del primo periodo, il percorso formativo interno prevede l'acquisizione di conoscenze sulle tematiche del bilancio d'esercizio e consolidato, dei principi e criteri di valutazione delle principali voci di bilancio, di gestione del processo di revisione dei bilanci attraverso la conoscenza dei principi di revisione nazionali e internazionali;

· nel secondo periodo, il percorso formativo prevede l'approfondimento e il consolidamento delle conoscenze di natura prettamente contabile e di revisione al fine di completare il percorso già avviato nel primo biennio. Il dipendente acquisirà, inoltre, particolare sensibilità sugli aspetti di analisi e valutazione del sistema di controllo interno in relazione al rischio di revisione e alle sue componenti. Il percorso formativo sarà inoltre orientato allo sviluppo delle abilità relative alla capacità di effettuare efficaci interviste, fare attività di "coaching" e in generale supervisione e riesame del lavoro. Particolare importanza nel processo formativo è attribuita allo sviluppo delle abilità sull'approccio metodologico al processo di revisione.

Tracciabilità

Tutte le occasioni di formazione fornite dall'azienda e le competenze acquisite dall'apprendista nel percorso formativo verranno registrate nel c.d. "libretto formativo" del dipendente o, nelle more dell'istituzione del libretto, in analogo registro aziendale.

Qualificazione

Al termine del periodo di apprendistato si prevede la conferma a tempo indeterminato con inquadramento al 2° livello del CCNL.

Allegato 1

Piano formativo biennale

Primo anno

<i>Totale ore di formazione</i>	<i>Tipologia della formazione</i>	<i>Elenco delle sessioni formative</i>
80 ore	Interna: personale interno all'azienda	Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica): <ul style="list-style-type: none">· ricavi e crediti verso clienti· acquisti e debiti verso fornitori· magazzino/fondi rischi· area titoli e partecipazioni· cassa e banche· immobilizzazioni· patrimonio netto Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio

		Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: <ul style="list-style-type: none"> - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Secondo anno

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
80 ore	Interna: personale interno all'azienda	Approccio metodologico dell'azienda Il sistema di controllo interno Control activities Application controls Rilevazione procedure Procedure di conformità, validità e analitiche La revisione di: <ul style="list-style-type: none"> - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni Approfondimento principio contabile n. 12 Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità Approfondimenti sul diritto societario Aggiornamenti sui principi di revisione Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali IAS 17 - leasing finanziario Imposte differite Il coaching Interview skills
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: <ul style="list-style-type: none"> - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare

		Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Allegato 2

Piano formativo triennale

Primo periodo (18 mesi)

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
140 ore	Interna: personale interno all'azienda	<p>Introduzione alla contabilità Contabilità: quadro normativo Struttura del bilancio Introduzione all'attività di revisione contabile Aspetti contabili e di controllo relativi alle singole aree di bilancio (teoria e casistica):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricavi e crediti verso clienti - acquisti e debiti verso fornitori - magazzino/fondi rischi - area titoli e partecipazioni - cassa e banche - immobilizzazioni - patrimonio netto <p>Scritture di chiusura e predisposizione del bilancio Aspetti essenziali del diritto societario Le procedure obbligatorie e la gestione del rischio La procedura di inventario fisico Il controllo continuo della contabilità Le circolarizzazioni Strumenti informatici: il "lotus notes"</p>
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	<p>Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare <p>Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile</p>
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]

Secondo periodo (18 mesi)

Totale ore di formazione	Tipologia della formazione	Elenco delle sessioni formative
140 ore	Interna: personale interno all'azienda	Approccio metodologico dell'azienda Il sistema di controllo interno Control activities Application controls Rilevazione procedure Procedure di conformità, validità e analitiche La revisione di: - fondo imposte - crediti e fondo svalutazione crediti - giacenze di magazzino - titoli e partecipazioni Approfondimento principio contabile n. 12 Procedure obbligatorie di revisione Controllo continuo della contabilità Approfondimenti sul diritto societario Aggiornamenti sui principi di revisione Analisi e confronto principi contabili italiani e internazionali IAS 17 - leasing finanziario Imposte differite Il coaching Interview skills
	Esterna: sito e-learning prodotto dall'azienda	Elementi essenziali e approfondimento tematiche in materia di: - diritto commerciale - diritto del lavoro - diritto tributario - matematica e statistica - diritto fallimentare Presentazione della normativa sulla professione del revisore contabile
40 ore	Trasversale: soggetto esterno all'azienda	Organizzazione del lavoro Disciplina del lavoro (diritti e doveri dei lavoratori) Igiene e sicurezza

Accordo in materia di apprendistato professionalizzante - Agenzie di scommesse

Art. 1

(Obiettivi dell'apprendistato)

L'apprendistato nelle agenzie di scommesse è finalizzato a consentire al giovane lo svolgimento di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione delle competenze specifiche delle figure professionali funzionali all'articolarsi della dinamica organizzativa delle aziende e delle unità produttive operanti nel settore dell'accettazione delle scommesse sportive.

Art. 2

(Formazione)

La formazione potrà avvenire all'esterno o all'interno delle aziende che dispongano di tutte le competenze necessarie.

La formazione potrà essere attuata mediante:

- frequenza di corsi predisposti da enti e strutture formative accreditate;
- frequenza di corsi interni, effettuati da istruttori individuati nei ruoli del personale specializzato nelle aree di intervento formativo, quali dirigenti o quadri aziendali, o direttamente il titolare;

- formazione a distanza ("e-learning");
- formazione ottenuta durante lo svolgimento dell'attività lavorativa ("on the job training"), sotto la supervisione di personale esperto;
- formazione trasversale, fornita anche da soggetti esterni, in materia di organizzazione del lavoro, diritti e doveri dei lavoratori e di igiene e sicurezza.

Nel percorso formativo la sequenza temporale di presentazione dei contenuti dovrà riflettere principalmente le attività svolte dal personale ai vari livelli di carriera. Le ore di formazione saranno pari a 120 annue così suddivise:

- 42 ore relative ai contenuti a carattere trasversale;
- 78 ore relative ai contenuti a carattere professionalizzante.

La formazione svolta dovrà essere annotata sul libretto formativo o, in attesa di detto documento personale, su registro aziendale equipollente. Deve in ogni caso essere garantita la tracciabilità della formazione svolta.

È garantita inoltre la presenza costante di un tutore in possesso dei requisiti di legge.

Al termine dell'apprendistato i lavoratori saranno sottoposti a un test al solo fine di consentire agli stessi una corretta autovalutazione e di permettere all'azienda il riconoscimento della qualificazione raggiunta.

Art. 3

(Parere di conformità)

Secondo le disposizioni dell'art. 66 del presente CCNL, le aziende si impegnano ad aderire all'Ente Bilaterale Nazionale EBIN.PMI e a sottoporre i piani formativi al parere di conformità degli enti stessi, e al rispetto integrale del contratto collettivo.

Art. 4

(Inquadramento dell'apprendista e retribuzione)

Per i giovani avviati in apprendistato secondo il presente Protocollo si farà riferimento alla disciplina prevista all'interno del CCNL.

Art. 5

(Efficacia dell'accordo)

Il presente Accordo ha efficacia su tutto il territorio nazionale e sarà trasmesso a cura delle Parti firmatarie a tutti i competenti Organismi regionali.

Profili formativi a carattere professionalizzante per gli apprendisti dipendenti da agenzie di scommesse

Profilo 1 - Addetto logistica/gestione agenzia

1. Profilo tipo: Addetto logistica/gestione agenzia

Qualifiche: Responsabile di agenzia; Vice responsabile di agenzia

Area di attività: Servizi generali

Settore: Servizi - Agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e il contesto in cui opera;
- conoscere le caratteristiche del settore;
- conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i fattori di rischio principali; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi 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

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda;
- operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità e alle esigenze della clientela;
- conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate a una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze di profilo

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- conoscersi e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto);
- conoscere e apprendere le tecniche di gestione delle attività svolte nelle agenzie di scommesse;
- conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali;
- saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare;
- operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale;
- conoscere le varie tipologie di scommesse;
- conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco;
- conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.;
- conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite;
- conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure;
- acquisire competenze sulla riscossione e il controllo delle valute;
- conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica;
- saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti;
- saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento;
- avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela;
- pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate;
- conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento;
- conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento;
- conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza;
- conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

Profilo 2 - Addetto quote

1. Profilo tipo: Addetto quote Qualifiche: Addetto quote

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom.

Area di attività: Monitoraggio del gioco Settore: Servizi - Agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- .Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e il contesto in cui opera - Conoscere le caratteristiche del settore;
- .conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- .conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;
- .conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i fattori di rischio principali; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi 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

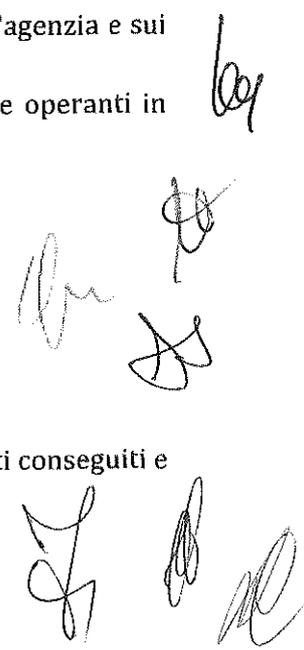
Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- .conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità;
- .sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- .conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda;
- .operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità e alle esigenze della clientela;
- .conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- .conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- .conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate a una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- .conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- .conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze di profilo

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- .riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- .conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto);
- .conoscere e saper predisporre e trasmettere alle agenzie e ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote già elaborate;
- .conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali;
- .saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare;
- .operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale;
- .conoscere le varie tipologie di scommesse;
- .conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco;
- .conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.;
- .conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite;
- .conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure;
- .acquisire competenze sulla riscossione e il controllo delle valute;
- .conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- .saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti;
- .saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;



- conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento;
- avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela;
- pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate;
- conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento;
- conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento;
- conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza;
- conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

Profilo 3 - Addetto front-office

1. Profilo tipo: Addetto front-office

Qualifiche: Referente di sala; Addetto scommesse

Area di attività: Accettazione scommesse Settore: Servizi - Agenzie di scommesse

Competenze di settore a carattere trasversale

- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali e il contesto in cui opera;
- conoscere le caratteristiche del settore;
- conoscere il contesto di riferimento dell'azienda e le nozioni di base sulla struttura organizzativa e sull'offerta di prodotti e servizi;
- conoscere gli elementi fondamentali della disciplina aziendale del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;
- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i fattori di rischio principali; conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione affinché si operi 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

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio;
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità;
- sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda;
- conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda;
- operare in un contesto aziendale orientato alla produttività, alla qualità e alle esigenze della clientela;
- conoscere e utilizzare le principali tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere e utilizzare gli strumenti informatici, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività;
- conoscere e utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate a una relazione efficace e trasparente con la clientela;
- conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
- conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Competenze di profilo

Da conseguire mediante esperienza di lavoro definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di (prodotto, di processo e di contesto);
- conoscere le tecniche di emissione e di controllo delle giocate, attraverso l'uso dei terminali;

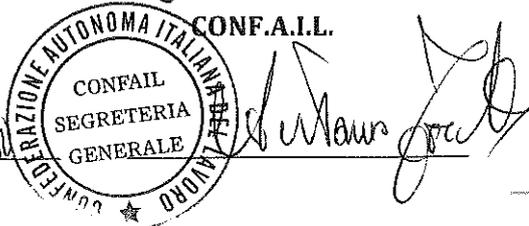
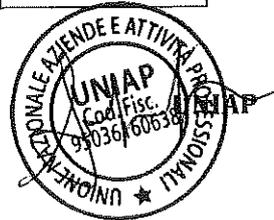
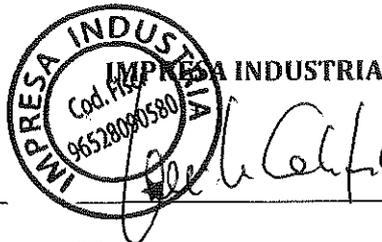
The page contains several handwritten signatures in black ink. One signature is located at the top right, another on the right side, and a cluster of three signatures is at the bottom right. A faint circular stamp is visible in the center of the page, overlapping the text of the 'Competenze di area' section.

- saper utilizzare le attrezzature e gli strumenti ad alta tecnologia di cui è dotata l'agenzia e sui quali si dovrà operare;
- operare nell'ambito dei sistemi c.d. in "tempo reale" e cioè con apparecchiature operanti in collegamento diretto con l'elaboratore centrale;
- conoscere le varie tipologie di scommesse;
- conoscere le norme regolamentari e di legge in materia di gioco;
- conoscere gli obblighi nei confronti delle Autorità di P.S.;
- conoscere e saper utilizzare le diverse modalità di pagamento delle vincite;
- conoscere le tecniche di riscontro delle chiusure;
- acquisire competenze sulla riscossione e il controllo delle valute;
- conoscere e saper applicare le normative sulla privacy;
- saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico;
- conoscere prodotti e servizi offerti per la clientela di riferimento;
- avere un'adeguata conoscenza delle normative e procedure da applicare per la gestione amministrativa della clientela;
- pianificare le proprie attività, in relazione alle priorità assegnate;
- conoscere le logiche degli strumenti utilizzati per la valutazione della clientela di riferimento;
- conoscere le dinamiche organizzative, le logiche e i processi gestionali delle principali attività e dei prodotti riservati alla clientela di riferimento;
- conoscere e utilizzare le procedure a supporto della propria attività, al fine di curare il regolare svolgimento delle operazioni di competenza - conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

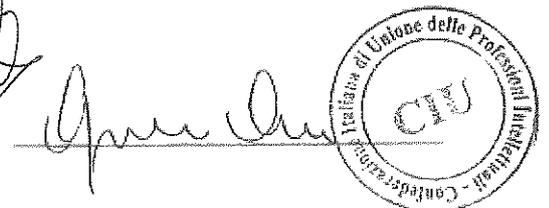
TABELLA 1 - TABELLA DELLE RETRIBUZIONI - Minimi contrattuali dal 01/07/2025

Qualificati	Paga base dal 01/07/2025	Paga base dal 01/07/2026	Paga base dal 01/10/2027
QUADRI	2.889,82	2.946,39	3.002,96
I	2.406,27	2.453,37	2.500,47
II	2.154,05	2.196,21	2.238,37
III	1.919,27	1.956,84	1.994,41
*IV	1.732,64	1.766,55	1.800,46
V	1.617,34	1.649,00	1.680,66
VI	1.547,03	1.577,96	1.608,89
VII	1.512,91	1.543,13	1.573,35

Roma, 01 luglio 2025
UNIMPRESA



CIU



A.I.F.E.C.S.

[Signature]