

Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo

In vigore dal 20/11/2020 al 19/11/2023

Il giorno 01/04/2021 presso la sede della CONFSAL in Roma (RM) viale Trastevere n°60, fra,
F.I.S.A.P.I. – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Professioni Intellettuali anche
Confederazione Generale Professioni Intellettuali, C.F.: 97775500586, rappresentata da: Avv.
Carmelo Bifano;

ASSIMPRESA, C.F.: 92106420349, rappresentata dal Dott. Aldo Romanini;

COMPLAVORO – Compagnia del Lavoro, C.F.: 95185040656, rappresentata dal Dott. Claudio
Pisapia

E

F.I.S.A.L.P – CONFSAL – Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Privati, C.F.:
97575180589, rappresentata dall'Avv. Annamaria Goglia;

con l'assistenza delle Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori –
CONFSAL, rappresentata dal Segretario Generale Dott. Angelo Raffaele Margiotta.

VISTO

IL CCNL Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo 19/06/2017,

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del

Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo

INDICE

PREMESSA.....	12
SEZIONE I.....	13
PARTE GENERALE	13
ART.1	13
(Campo di Applicazione).....	13
SEZIONE II.....	24
COMPETENZE.....	24
ART. 2	24
(Competenze).....	24
ART. 3	29
(Lavoratori di Primo Ingresso)	29
ART. 4	31
(Lavoratori in Regime di Reimpiego)	31
Art. 5.....	32
(Regime retributivo differenziato per il rilancio delle Aree svantaggiate).....	32
ART. 5	35
(Scatti di Competenza)	35
ART. 6	37
(Sistema di Certificazione Contrattuale delle Competenze).....	37
ART. 7	39
(Costituzione dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze)	39
SEZIONE III.....	40
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	40
ART. 8	40
(Assunzione).....	40
ART. 9	40
(Periodo di Prova).....	40
ART. 10	42
(Mansioni Lavorative e Passaggi di Livello).....	42
ART. 11	43
(Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori).....	43
ART. 12	44
(Attuazione Normativa).....	44
ART. 13	44
(Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS)	44
ART. 14	44





(Articolazione dell'orario di lavoro).....	44
ART. 15	45
(Sospensione del lavoro)	45
ART. 16	46
(Flessibilità del Lavoro).....	46
ART.17	46
(Banca delle Ore).....	46
ART.18	47
(Modalità di fruizione).....	47
ART. 19	47
(Lavoro Straordinario).....	47
ART. 20	48
(Lavoro Notturno).....	48
ART. 21	49
(Riposi Settimanali, Festività, Riposi Compensativi e Riposi Retributivi).....	49
ART.22	49
(Permessi Retribuiti e ROL – Permessi per decesso)	49
ART. 23	51
(Congedi per Gravi Motivi Familiari)	51
ART.24	52
(Lavoro Festivo)	52
ART. 25	53
(Ferie)	53
ART. 26	53
(Diritto allo studio)	53
ART. 27	55
(Congedi per La Formazione).....	55
Art. 28.....	55
(Disciplina della richiesta di congedo)	55
ART. 29	56
(Conservazione del posto di lavoro).....	56
ART. 30	56
(Normale Retribuzione).....	56
ART. 31	56
(Tipologie di Retribuzione)	56
ART. 32	57
(Paghe Basi Nazionali)	57
ART. 33	57





(Assorbimenti).....	57
ART. 34	57
(Trattamento Personale di Vendita o Provvigione)	57
ART. 35	58
(Tredicesima Mensilità).....	58
ART. 36	58
(Premio di Risultato Individuale (P.R.I.))	58
ART. 37	59
(Ammontare e/o Valore del Premio di Risultato Individuale (P.R.I.)).....	59
Piano Individuale di Benessere e/o Welfare Individuale (P.I.B.)	60
ART. 39	63
(Anzianità di Servizio e scatti di anzianità).....	63
ART. 40	64
(Mansioni lavorative e Passaggi di Livello)	64
ART. 41	65
(Indennità di Cassa e Maneggio Denaro)	65
ART. 42	65
(Assenze)	65
ART. 43	67
(Malattie)	67
ART. 44	67
(Obblighi dei Lavoratori).....	67
ART. 45	68
(Periodo di Comporto).....	68
ART. 46	69
(Malattie Oncologiche).....	69
ART. 47	69
(Trattamento Economico per Malattia o Retribuzione).....	69
ART. 48	70
(Infortunio)	70
ART. 49	70
(Aspettativa non retribuita per malattia).....	70
ART. 50	107
(Aspettativa per necessità familiari o personali)	107
ART. 51	107
(Aspettativa per tossicodipendenza)	107
ART. 52	107
(Aspettativa per Volontariato)	107


ART. 53	108
(Congedi Parentali).....	108
ART. 54	109
(Congedi e permessi per handicap)	109
ART. 55	109
(Congedo matrimoniale).....	109
ART. 56	110
(Congedi per malattia del figlio)	110
ART. 57	110
(Trasferte).....	110
ART. 58	110
(Trasferimento).....	110
ART. 59	111
(Distacco).....	111
ART. 60	111
(Provvedimenti disciplinari)	111
ART. 61	112
(Licenziamento disciplinare)	112
ART. 62	113
(Licenziamento per giustificato motivo)	113
ART. 63	113
(Licenziamento per giusta causa)	113
ART. 64	114
(Preavviso).....	114
ART. 65	115
(Trattamento di fine rapporto)	115
SEZIONE IV	116
CONTRATTO DI PROSSIMITA'; DI SECONDO LIVELLO E WELFARE AZIENDALE.....	116
ART. 66	116
(Contrattazione collettiva decentrata).....	116
ART. 67	117
(Cambio di appalto).....	117
ART. 68	119
Apprendistato.....	119
(Disciplina dell'apprendistato)	119
ART. 69	120
(Forma e durata minima del Contratto)	120
ART. 70	120

The image shows four handwritten signatures or initials in black ink, arranged horizontally from left to right. The first is a cursive signature, the second is a stylized 'CFE', the third is a signature that appears to read 'Maurizio Fogliato', and the fourth is a large, bold 'BF'.

Apprendistato professionalizzante.....	120
ART. 71	123
(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)	123
ART. 72	124
Apprendistato di alta formazione e ricerca.....	124
ART. 73	125
(Proporzione numerica)	125
ART. 74	125
(Disciplina del rapporto).....	125
ART. 75	126
(Parere di conformità).....	126
ART. 76	126
(Periodo di prova).....	126
ART. 77	126
(Riconoscimenti precedenti periodi di apprendistato).....	126
ART. 78	126
(Obblighi del datore di lavoro)	126
ART. 79	127
(Doveri dell'apprendista).....	127
ART. 80	127
(Trattamento normativo).....	127
ART. 81	128
(Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico).....	128
ART. 82	129
(Malattia)	129
ART. 83	129
(Infortunio)	129
ART. 84	130
(Durata contratto di apprendistato).....	130
ART. 85	130
(Obblighi di comunicazione)	130
ART. 86	130
(Formazione)	130
ART. 87	132
(Apprendistato in cicli stagionali)	132
ART. 88	133
(Rinvio alla legge)	133
Art 89.....	133

CONTRATTI FLESSIBILI.....	133
(Lavoro part-time tipologia di lavoro a tempo parziale)	133
ART. 90	133
(Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale).....	133
ART. 91	134
(Clausole di flessibilità ed elastiche).....	134
ART. 92	135
(Prestazioni supplementari e straordinarie).....	135
ART. 93	136
(Trattamento economico e normativo).....	136
ART. 94	137
(Periodo di comporto e malattia).....	137
ART. 95	137
(Consistenza dell'organico aziendale).....	137
ART. 96	137
(Diritto di precedenza).....	137
ART. 97	137
Lavoro intermittente	137
(Disciplina del lavoro intermittente).....	137
ART. 98	138
(Assunzione).....	138
ART. 99	139
(Indennità di disponibilità)	139
ART. 100	140
(Retribuzione).....	140
ART. 101	140
(Consistenza organico aziendale).....	140
ART. 102	140
Lavoro a tempo determinato.....	140
(Apposizione del termine)	140
ART. 103	141
(Periodo di prova).....	141
ART. 104	142
(Proroghe e rinnovi).....	142
ART. 105	142
(Proporzione numerica)	142
ART. 106	143
(Diritto di precedenza).....	143

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a cursive signature, a set of initials 'EP' enclosed in a rectangular box, and a larger, more elaborate cursive signature that appears to be 'Alessandro Foglietta' followed by the initials 'BF'.

ART. 107	143
(Trattamento economico)	143
ART. 109	143
(Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione)	143
ART. 110	143
Contratto di somministrazione.....	143
(Sfera di applicabilità)	143
ART. 111	144
Lavoro intermittente	144
(Definizione contratto di lavoro intermittente).....	144
ART. 112	144
(Disciplina del lavoro intermittente).....	144
ART. 113	145
(Assunzione).....	145
ART. 114	145
(Indennità di disponibilità)	145
ART. 115	146
(Retribuzione).....	146
ART. 116	147
Lavoro agile.....	147
(Disciplina del lavoro agile)	147
SEZIONE V.....	148
Istituzioni Sindacali	148
ART. 117	148
(Rappresentanze Sindacali)	148
ART. 118	149
(Rappresentazione sindacali aziendali)	149
ART. 119	150
(Assemblea).....	150
ART. 120	150
(Referendum).....	150
ART. 121	150
(Trattenute Sindacali)	150
ART. 122	151
(Contributi di Assistenza Contrattuale)	151
SEZIONE VI	151
DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	151
ART. 123	151

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a cursive signature, a signature enclosed in a rectangular box, and a large, stylized signature that appears to read 'Alessandro Fogli' followed by 'Aut. of'.

(ENTE BILATERALE NAZIONALE DELLE LIBERE PROFESSIONI DEL SETTORE PRIVATO – E.B.I.L.P.).....	151
ART.124	154
ENTI BILITARALI TERRITORIALI	154
ART.125	155
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.....	155
ART. 126	155
Welfare per i Datori di Lavoro – Welfare +	155
CCNL.ART.127.....	156
COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE PARITETICA NAZIONALE	156
ART.128	156
COMMISSIONE E SEDE DELLA SEDE NAZIONALE.....	156
ART.129	156
CONVOCAZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE	156
ART.130	157
ISTRUTTORIA E DECISIONE DELLA COMMISSSIONE NAZIONALE	157
ART.131	157
COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE.....	157
ART.132	157
COMPOSIZIONE E SEDE DELLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE.....	157
ART.133	158
CONVOCAZIONE DELLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE.....	158
ART.134	158
ISTRUTTORIA E DECISIONE DELLA COMMISSIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE ..	158
ART.135	158
OSSERVATORIO NAZIONALE.....	158
ART.136	159
OSSERVATORI TERRITORIALI	159
ART.137	160
ART.138	162
FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA	162
ART.139	162
FONDO DI SOLIDARIETA'	162
ART.140	162
CONCILIAZIONE CONTROVERSIE IN SEDE SINDACALE.....	162
ART.141	163
COMPOSIZIONE E SEDE DELLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE.....	163

ART.142	163
ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE.....	163
ART.143	163
RICHIESTA DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE.....	163
ART.144	164
CONVOCAZIONI DELLE PARTI	164
ART.145	164
ISTRUTTORIA	164
ART.146	164
PROCESSO VERBALE DI CONCILIAZIONE O MANDATO DI ACCORDO	164
ART.147	165
RISOLUZIONE BONARIA DELLA CONTROVERSIA.....	165
ART.148	165
DECISIONI	165
ART.149	165
IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE	165
ART.150	165
RISOLUZIONE DELLA LITE IN VIA ARBITRALE	165
ART.151	166
CONTROVERSIE COLLETTIVE	166
SEZIONE II.....	166
ART.152	166
DECORRENZA E DURATA	166
TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	167
RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO	167
TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	168
RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO	168
TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI	170
RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO DELLE AREE	170
SVANTAGGIATE	170
TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO	172
RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO	172
TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO	173
TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO	175

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a circular stamp, a signature, a rectangular stamp with the text 'Autore', and another signature. The text 'Autore' is written in a cursive hand.

Assessment of

PREMESSA

Il presente CCNL intersettoriale, con particolare attenzione alle Piccole e Medie Imprese, intende promuovere, in una visione sistemica e relazionale della bilateralità, una contrattazione:

- mirata a favorire attività di ricerca, azioni di supporto organizzativo e progetti innovativi attraverso politiche strutturali e partecipative rivolte al costante adeguamento delle competenze;

- volta ad incrementare la produttività, l'efficienza organizzativa e a promuovere incentivi salariali adeguati.

In aggiunta al Premio di risultato aziendale, viene pertanto introdotto il Premio di risultato individuale (P.R.I.).

La bilateralità, anche come opportunità per le piccole imprese di:

- elaborare un piano di welfare individuale, o *Piano individuale di benessere* - P.I.B., ricco di servizi di assistenza, educazione e istruzione, terapie e cure, sanità integrativa e altre numerose prestazioni;

- accedere ai finanziamenti per investimenti attraverso sussidi, prestiti e garanzie;

- beneficiare del sostegno mirato alle imprese;

- migliorare il proprio accesso ai mercati globali;

- sfruttare nuove opportunità di crescita, quali l'economia verde e il turismo sostenibile;

- promuovere una Politica regionale per la crescita intelligente delle PMI.

Con riferimento alla Politica di Coesione Europa 2021 – 2027, le PMI riceveranno sostegno anche nell'ambito di obiettivi tematici quali ricerca e innovazione, economia a basse emissioni di carbonio e tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Come in passato, il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) continuerà a rappresentare una delle principali fonti di sostegno per la nuova strategia delle PMI volta a migliorarne la competitività, la produttività, l'occupazione.

Le Parti, con il presente CCNL, nell'evidenziare e precisare la funzione sempre più precipua e rilevante che occupano nello scenario italiano gli strumenti di bilateralità e le relazioni sindacali in genere, concordano nel rafforzare un sistema di relazioni sindacali che prevede l'impiego di strategie orientate a strumenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione.

Per le molteplici esigenze delle piccole e piccolissime aziende italiane, operanti in contesti economici e sociali spesso disomogenei, il presente Contratto Collettivo Nazionale, per l'importanza dei settori rappresentati, rende contestualmente prioritaria la necessità che venga



pag. 12

garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti alla sua applicazione.

SEZIONE I

PARTE GENERALE

ART.1

(Campo di Applicazione)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Intersettoriale, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende, del settore terziario, commercio, della distribuzione e servizi anche in forma cooperativa, dei pubblici esercizi, del turismo, ed il relativo personale dipendente.

a) Alimentazione:

- Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- Commercio a posto fisso e itinerante per i mercati regionali e comunali;
- Commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
- Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- Commercio all'ingrosso, al dettaglio e in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;



- Commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigiana);
- Rivendite di pollame e selvaggina;
- Salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- Importatori e torrefattori di caffè;
- Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari;
- Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano anche in forma esclusiva o prevalente – di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

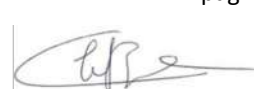
b) Fiori, piante e affini:

- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante ornamentali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di piante aromatiche e officinali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti naturali, erboristici e preparati in genere, alimentari e integratori;
- Produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali ed aromatiche;
- Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano – anche– in forma esclusiva o prevalente – di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

c) Merci d'uso e affini:

- Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- Rivendite e magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;
- Gestori di impianti di distribuzione carburante;

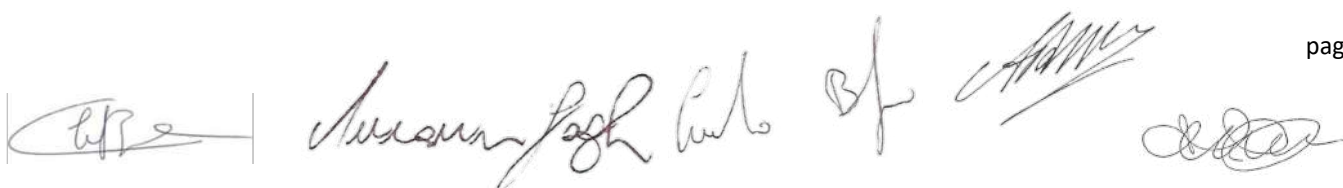


- Aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- Negozi, grandi magazzini, ogni tipologia di attività svolta in un settore merceologico collegato e diretta all'espletamento di attività commerciali, in relazione agli spazi occupati, svolte anche a seguito di modifiche derivate dalla revisione delle autorizzazioni necessarie;
- Magazzini a prezzo unico;
- Elettrodomestici, apparecchi TV, radiofonici, computer e accessori, telefonia fissa e mobile in qualsiasi forma commercializzata anche in rete franchising e impianti di sicurezza;
- Tessuti di ogni tipologia, maglierie, mercerie, filati, merletti, trine, confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere;
- Commercianti sarti/e, mode e novità, forniture per sarti di qualsiasi tipologia;
- Camicerie e affini, busterie, cappellerie, modisterie;
- Abiti usati, abiti a noleggio, abiti in scambio;
- Articoli sportivi;
- Calzature, accessori per calzature;
- Pelliccerie, pelletterie, guanti, calze, trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;
- Valigerie, borse e articoli da viaggio, ombrelli, rivette ture, corderie e affini;
- Commercianti in lane e materassi, tappeti, arazzi, tende;
- Profumerie, bigiotterie e affini;
- Articoli casalinghi, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, cornici, chincaglierie, specchi e cristalli;
- Articoli per regalo, giocattoli e oggettistica di ogni tipologia, negozi d'arte antica e

moderna, arredamenti e oggetti sacri, oggetti e prodotti tipici e/o per turisti, prodotti artistici e dell'artigianato, case di vendita all'asta, articoli per fumatori;

- Oreficerie e gioiellerie, metalli e pietre preziose naturali o sintetici, perle, argenterie, articoli di orologeria, bigiotteria e accessori;
- Librai, incluse le rivendite di libri usati o di scambio e le librerie delle case editrici, distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- Cartolai, grossisti di cartoleria e cancelleria o dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria, da disegno, commercianti di carta da macero;
- Ferramenta e coltelli, rivettature e acciaio, metalli non ferrosi, rottami, macchine in genere, articoli di ferro e metalli;
- Lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- Articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- Rivenditori di edizioni musicali;
- Strumenti musicali;
- Francobolli per collezione;
- Mobili e macchine per ufficio;
- Tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- Vaccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi;
- Lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'C. P. P.'. In the center, there is a large, stylized signature that reads 'Mussum Jogh' followed by 'Aut. of' and another signature. To the right, there is a signature that looks like 'A. M. M.' and a circular stamp or seal.

pratese;

– Pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli, pelli crude, ovine e caprine nazionali, pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria, pelli conciate (suole, tomaie, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria varia, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;

– Armi e munizioni;

– Ottica e fotografia;

– Materiale chirurgico e sanitario;

– Apparecchi scientifici, articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);

– Autoveicoli, concessionari e commissionari di vendita, importatori ivi compreso il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e riparazioni, cicli e motocicli, ivi

compreso l'esercizio del posteggio o noleggio con o senza officine o laboratori assistenza e riparazioni, parti di ricambio e accessori per auto motocicli pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso petrolio agricolo);


– Gestori di impianti di distribuzione carburante, aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione, carboni fossili, carboni vegetali, combustibili solidi, liquidi e liquefatti;

– Imprese di riscaldamento;



- Laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi grès e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti, isolante, materiali da pavimentazione, da rivestimento e impermeabilizzante (mattonelle, marmette, maioliche, piastrelle di cemento e di grès); altri materiali da costruzione;
- Prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico – farmaceutici;
- Legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, etc.;
- Rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- Prodotti per l'agricoltura quali fertilizzanti, insetticidi, anticrittogamici, materiale enologico, sementi da prato, da giardino, da orto, da cereali, mangimi e pannelli, piante non ornamentali, macchine e attrezzi agricoli ovvero ogni altro prodotto di uso agricolo;
- Pesi e misure, pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche;
- Macchine per cucire;
- Commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto C).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

-  Agenti e rappresentanti di commercio;
- Commissionari;
- Mediatori pubblici e privati;
- Compagnie di importazione, di esportazione e case per il commercio internazionale, compreso le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;
- Commercio di autoveicoli, motoveicoli, natanti, imbarcazioni e velivoli di





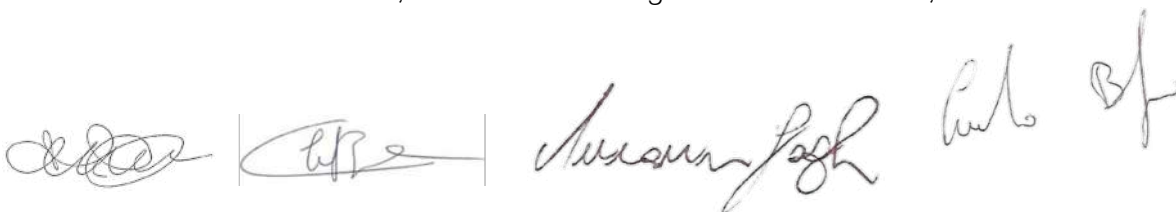

- qualsiasi tipologia, alimentazione e cilindrata, anche usati, ivi comprese
- annesse officine di assistenza, noleggio di veicoli e soccorso stradale;
- Imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo;
 - Fornitori di enti pubblici e privati, compresi i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio, altro;
 - Stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili, esclusi quelli costituiti da industriali all'interno e al servizio delle proprie aziende;
 - Agenti di commercio preposti da Case commerciali e/o da Società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori.

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

- Agenzie di ricerca e selezione del personale;
- Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- Agenzie di intermediazione;
- Servizi di informatica, telematica, robotica;
- Servizi di revisione contabile, auditing;
- Imprese di leasing;
- Recupero crediti e factoring;
- Consulenza, direzione e organizzazione aziendale;
- Servizi di gestione e amministrazione del personale;
- Servizi di gestione fiscale, tributaria ed elaborazione dati;
- Servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, ivi compreso




- il lavoro in somministrazione;
- Agenzie di informazioni commerciali;
 - Ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
 - Servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
 - Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
 - Servizi di progettazione industriale, engineering;
 - Società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
 - Controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
 - Aziende di pubblicità;
 - Concessionarie di pubblicità;
 - Promozione vendite;
 - Agenzie pubblicitarie;
 - Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
 - Agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
 - Agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
 - Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
 - Uffici residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;
 - Servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
 - Servizi fiduciari;
 - Società di carte di credito;
 - Uffici cambi extra bancari;
 - Attività di garanzia collettiva fidi;
 - Aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;



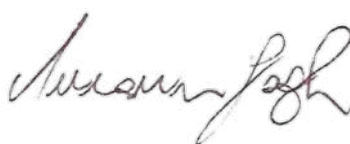
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'Pub Bf' on the right.

- Buying office;
- Agenzie brokeraggio;
- Intermediazione merceologica;
- Recupero e risanamento ambiente;
- Altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;

- Agenzie di operazioni doganali;
- Servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura;
- Servizi di traduzioni e interpretariato;
- Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- Autoscuole;
- Autorimesse e auto riparatori non artigianali;
- Aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- Agenzie di servizi matrimoniali;
- Agenzie investigative;
- Vendita di multiproprietà;
- Agenzie di scommesse;
- Servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- Agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
- Altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da enti o società che erogano servizi.

Turismo e Pubblici Esercizi

- Bar;
- Caffè;
- Gelaterie;

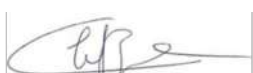






- Snack Bar;
- Bottiglierie e fiaschetterie;
- Ristoranti;
- Trattorie;
- Osterie;
- Pizzerie;
- Tavole Calde;
- Self-Service;
- Fast-Foods;
- Rosticcerie;
- Paninoteche;
- Friggitorie;
- Locali notturni;
- Sale da Ballo;
- Sale da Gioco;
- Posti di ristoro;
- Spacci aziendali;
- Aziende di ristorazione collettiva;
- Complessi turistici ricettivi dell'aria aperta: campeggi, villaggi, stabilimenti
balneari e agriturismi;
- Imprese viaggi e turismo;
- Alberghi diurni;
- Aziende alberghiere;
- Alberghi;
- Motel;






- Pensioni;
- Locande;
- Fittacamere;
- Ostelli;
- Residence;
- Colonie climatiche;
- Pubblici esercizi di qualunque natura.



SEZIONE II
COMPETENZE
ART. 2
(Competenze)

Le Parti firmatarie, consapevoli del diffuso livello di obsolescenza su gran parte dei profili professionali che non rappresentano più in maniera efficace le attività ed i contenuti professionali di fatto presenti nelle diverse realtà organizzative, hanno messo a punto un sistema di **classificazione del personale** che supera la tradizionale classificazione per mansioni, abbracciando un **sistema di classificazione per competenze**. L'acquisizione di nuove e rinnovate competenze come leva occupazionale, permetterà al lavoratore di crescere parallelamente alle evoluzioni in essere nel mercato del lavoro 4.0 e di transitare con facilità da un'occupazione all'altra, sia sul territorio nazionale, sia su quello internazionale.

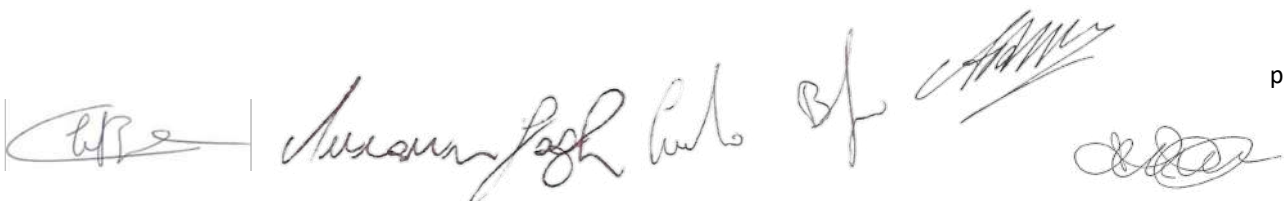
A tale scopo, si attribuisce alla **formazione continua** un ruolo centrale. Le Parti valutano prioritario affiancare ai modelli tradizionali di formazione di tipo formale, modalità di apprendimento non formale e informale, in un'ottica di aggiornamento continuo delle competenze e di crescita personale e professionale.

L'innovazione apportata dal presente C.C.N.L. consentirà di valorizzare sotto il profilo contrattuale sia la dimensione professionale del lavoratore (fatta di conoscenze generali e specialistiche), sia la dimensione comportamentale e di capacità personali. Per questo motivo, le **competenze trasversali** sono altresì ritenute fondamentali, accanto alle **competenze tecnico-specialistiche** e alle **competenze digitali**, la cui crescita è tutelata e promossa dagli istituti posti in essere all'interno del C.C.N.L.

Il presente modello di classificazione per competenze si basa infatti sul continuo aggiornamento delle qualifiche in esso presenti, coerentemente con i contenuti dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e degli standard europei, per garantire uno sviluppo costante delle risorse umane.

Nell'ottica di rafforzamento di tale sistema di classificazione, le Parti intendono sperimentare un nuovo sistema di validazione e certificazione delle competenze di tipo "contrattuale" che, valutando l'effettiva acquisizione delle competenze digitali e trasversali indicate nel sistema di classificazione proposto nel CCNL, porti alla certificazione delle stesse ai fini contrattuali ad opera dell'Ente Bilaterale EBILP, e valido per l'istituto degli scatti di competenza, di cui all'art. 5 del presente C.C.N.L.

Tale rinnovato sistema di classificazione del personale e di certificazione ai fini contrattuali delle competenze acquisite ha natura sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, modifiche ed integrazioni durante il periodo di vigenza contrattuale. Tale sistema ha, altresì, come ulteriore finalità quella di dare un



valore retributivo all'acquisizione di nuove professionalità, e non più esclusivamente all'anzianità di servizio.

Attraverso tale sistema, sarà altresì possibile per le aziende comunicare all'Ente Bilaterale EBILP eventuali integrazioni al presente contratto, per quanto concerne l'individuazione di ulteriori profili professionali e/o competenze non ancora presenti nella Classificazione del Personale. In tale prospettiva si intende rafforzare il rapporto tra l'Ente Bilaterale EBILP e il mondo delle professioni al fine di promuovere azioni concrete a supporto di imprese e lavoratori ed aventi come finalità la promozione di percorsi formativi per il rafforzamento delle competenze e il supporto nella definizione di nuovi modelli organizzativi aziendali. Così facendo, le Parti Sociali si impegnano a monitorare in ottica **permanente** i **profili professionali nascenti**, promuovendo strumenti ed azioni specifiche per favorire il **dialogo** tra il mondo dell'istruzione e della formazione, il mondo aziendale, e le Istituzioni. In tal senso, il sistema di relazioni industriali di cui il C.C.N.L. in questione è espressione, mira a soddisfare interessi collettivamente condivisi, secondo un modello sindacale non più conflittuale ma partecipativo.

In coerenza con quanto appena descritto, la classificazione del personale di cui all'allegato E del presente CCNL si basa sull'individuazione, per ciascun livello e qualifica professionale, di:

- a) **Competenze trasversali**
- b) **Competenze digitali**
- c) **Conoscenze generali e specialistiche**
- d) **Competenze specialistiche ed abilità**

Competenze Trasversali

Per ogni livello presente nella classificazione del personale, alle competenze e conoscenze tecniche di profilo professionale sono affiancate dieci **competenze trasversali** di più estesa applicazione.

Si definiscono **competenze trasversali** quelle conoscenze, capacità e qualità personali (o *soft skills*) che caratterizzano il modo di essere di ogni persona nello studio, sul lavoro e nella vita quotidiana. Esse si pongono ad integrazione rispetto alle competenze tecnico-professionali o specialistiche, e risultano oggi fondamentali per affrontare un mercato del lavoro globalizzato, in continuo cambiamento e caratterizzato da una rapidità incessante.

L'apprendimento, infatti, si sviluppa a partire dalle caratteristiche personali di ciascun individuo lungo tutto l'arco della vita, dentro e fuori i contesti formali. Tale impostazione si traduce in un mutamento di paradigma che le Parti Sociali si impegnano a promuovere, alla luce di quanto richiesto dalla normativa nazionale ed internazionale. Esso consiste nell'**imparare ad imparare**.



Data la rilevanza delle competenze trasversali nelle dinamiche lavorative e nei processi di apprendimento, il presente C.C.N.L. individua **dieci competenze trasversali**, frutto di un'attività di comparazione analitica tra i dibattiti e i documenti di indirizzo nazionali ed internazionali con la letteratura scientifica. Esse si distinguono in:

- 1) **coordinarsi con gli altri**, inteso come il saper organizzare il proprio lavoro, riconoscendo o dandosi delle priorità e sapendole cambiare se necessario, sapersi inserire in un flusso di lavoro;
- 2) **orientamento al servizio**, ovvero la capacità di essere utile, premuroso, attento e collaborativo rispetto ai clienti interni ed esterni;
- 3) **flessibilità**, intesa come la capacità di mettere in atto comportamenti diversi in base a contesti e problemi che cambiano;
- 4) **gestione del tempo**, intesa come capacità di ottimizzazione delle proprie attività a vantaggio di efficacia, efficienza e produttività;
- 5) **negoiazione**, ovvero la capacità di sfruttare i possibili margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in situazioni di confronto, orientandosi alla soddisfazione degli attori coinvolti;
- 6) **problem solving**, inteso come la capacità di comprendere e gestire problemi in base al contesto;
- 7) **pensiero critico**, inteso come la capacità di sviluppare un pensiero quanto più accurato e completo dell'analisi e valutazione delle diverse situazioni, utilizzando la logica e il ragionamento, analizzando le possibili soluzioni;
- 8) **gestione dei conflitti**, inteso come il saper comprendere e gestire situazioni conflittuali, al fine di rafforzare i legami tra singoli e gruppi;
- 9) **comunicazione efficace**, intesa come la capacità di esprimersi in modo chiaro e coerente in diverse situazioni e con diversi interlocutori, sia a livello verbale sia non verbale;
- 10) **resilienza**, ovvero la capacità di far fronte ad eventi stressanti e di riorganizzare positivamente il proprio percorso dinanzi alle difficoltà, innescando un processo di apprendimento e di crescita.

Per ciascuno dei livelli contrattuali sarà possibile attribuire ognuna delle seguenti competenze trasversali, differenziando per: a) **contesto**; b) **responsabilità**; e c) **autonomia**. La tabella che segue consente di comprenderne l'applicazione sulla base del livello di inquadramento contrattuale, così come dettagliato nell'allegato E del presente C.C.N.L. "Classificazione del personale".



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'C. C.', followed by a larger signature that looks like 'Alessandro Fogli', and then the initials 'L. B.'. To the right of these is a signature that appears to be 'A. M.', and finally, a signature that looks like 'C. B.' enclosed in a rectangular box.

Competenze Digitali

Il presente CCNL persegue e contribuisce all'obiettivo nazionale ed europeo di sostenere gli stati membri nella definizione di politiche basate su evidenze empiriche e scientifiche in materia di tecnologie digitali, al fine di avviare e consolidare la pratica dell'innovazione nei modelli di formazione, migliorare l'accesso alla formazione continua e far fronte all'aumento delle nuove capacità e competenze digitali necessarie per l'occupazione, la crescita personale e l'inclusione sociale.

A tale scopo, la terminologia e il modello concettuale sono quelli condivisi a livello europeo, nazionale e regionale, coerentemente con i contenuti del DigComp 2.1, elaborato su diretto incarico del Dipartimento Generale Occupazione, Affari Sociali e Inclusione della Commissione Europea.

Le competenze digitali di base sono le capacità di utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie dell'informazione per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Le linee di intervento definite nell'ambito delle competenze digitali di base hanno due obiettivi primari:

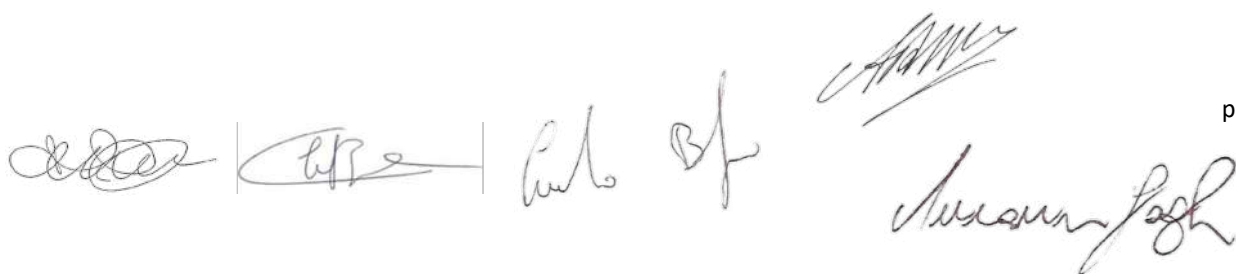
- 1) **Realizzare la cittadinanza digitale:** accesso e partecipazione alla società della conoscenza, con una piena consapevolezza digitale;
- 2) **Realizzare l'inclusione digitale:** uguaglianza delle opportunità nell'utilizzo della rete e per lo sviluppo di una cultura dell'innovazione e della creatività.

In linea con i suddetti obiettivi, il presente CCNL mira, dunque, a valorizzare conoscenze e competenze in ambito digitale non solo del lavoratore in quanto tale, ma dell'individuo come cittadino, a vantaggio dell'intero sistema economico e sociale del Paese.

I livelli di padronanza per ciascuna delle 21 competenze digitali previste sono coerenti con i contenuti del Quadro Europeo delle Qualifiche EQF (European Qualification Framework). All'aumentare progressivo del livello di padronanza, si intendono acquisiti i contenuti dei livelli precedenti.

La tabella che segue schematizza, per ciascuna categoria di Competenze digitali, le 21 competenze digitali facenti parte della categoria e relativi livelli di padronanza di ciascuna di esse.

Le 21 competenze digitali afferenti a ciascun livello professionale sono descritte nell'allegato E (Classificazione del Personale) del presente CCNL, in cui viene altresì indicato il livello di padronanza atteso in relazione al livello di inquadramento del lavoratore.



Guida Operativa alla Classificazione delle Competenze

Passaggi	Descrizione
<p>1</p> <p>Individuazione del profilo</p>	<p>Consultare l'Allegato 1 per individuare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I livelli di inquadramento contrattuale; - I profili esemplificativi (in elenco puntato) per ciascun livello contrattuale; - Conoscenze, competenze e abilità per ciascun profilo.
<p>2</p> <p>Consultazione delle competenze</p>	<p>Ciascuno degli 8 livelli contrattuali contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 competenze trasversali, espresse in termini di contesto, responsabilità e autonomia, valide per ciascun profilo appartenente a quel livello di inquadramento; - 21 competenze digitali e relativo livello di padronanza delle stesse, valide per ciascun profilo appartenente a quel livello di inquadramento; - Profili esemplificativi, con relative conoscenze e competenze tecnico-specialistiche (in grassetto).
<p>3</p> <p>Certificazione delle Competenze</p>	<p>Per le competenze individuate relative a ogni qualifica di riferimento sarà possibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ottenere una certificazione contrattuale dello stesso tramite apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EBILP, valida ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza (di cui all'Art. 5). Tale Piattaforma è gratuita per gli associati all'Ente Bilaterale EBILP; - Comunicare all'Ente Bilaterale EBILP - Eventuali integrazioni al presente contratto, per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali, tramite apposita area dedicata in Piattaforma;






	<p>- Avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa</p> <p>dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 6 del CCNL</p>
--	---

ART. 3

(Lavoratori di Primo Ingresso)

Sono definiti di "Primo Ingresso" i lavoratori che alla data di assunzione risultino privi di esperienza professionale pregressa e/o di conoscenze specifiche relative alle mansioni ad essi assegnate.

L'assunzione di lavoratori in regime di "Primo Ingresso" dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in tale regime i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto e sesto per il settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi e nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto per il settore Turismo e Pubblici Esercizi.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie all'inserimento in azienda dei lavoratori di "Primo Ingresso", il datore di lavoro si impegnerà a fornire loro una specifica formazione On The Job, anche per il tramite di un suo delegato, all'interno dell'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema allegato al presente CCNL (Allegato D).

Tale formazione, che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione, dovrà assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all'interno dell'allegato E "Classificazione del personale" per ciascun profilo. Con il progressivo perfezionamento del sistema di certificazione contrattuale di cui all'art. 6 sarà possibile certificare al lavoratore di "Primo Ingresso" le competenze acquisite nell'arco di tale periodo, al fine di consentirgli la maturazione dello scatto di competenza.

Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 6 del CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature in a box. In the center, there are initials 'BF' and a signature that appears to be 'Alessandro...'. On the right, there is another signature and a set of initials.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore privo di esperienza professionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione di "Primo ingresso" ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EBILP, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore di "Primo Ingresso" affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EBILP avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di "Primo Ingresso" e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EBILP apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La formazione per il lavoratore di "Primo Ingresso" potrà essere finanziata con l'intervento del fondo interprofessionale FonARCom anche per il tramite dell'apposito Voucher "Neoassunti".

L'assunzione in regime di "Primo Ingresso" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EBILP fornirà assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore di "Primo Ingresso" tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 6 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is enclosed in a vertical rectangular box. The second signature in the middle is written in a cursive style and includes the text 'Assunzione' and 'Art. 6'. The third signature on the right is also cursive and appears to be a signature with a flourish.

ART. 4

(Lavoratori in Regime di Reimpiego)

Le Parti convengono che rientrano in un particolare regime definito di "Reimpiego" le assunzioni finalizzate al reinserimento di lavoratori con più di 50 anni di età, di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, di lavoratori di qualsiasi età disoccupati di lunga durata privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di soggetti espulsi dal mercato del lavoro e percettori di ammortizzatori sociali e di soggetti che rientrano in specifiche misure di politiche attive di ricollocazione messe in atto da operatori pubblici o privati per l'impiego.

L'assunzione di lavoratori in regime di "Reimpiego" dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti in tale regime i lavoratori chiamati a svolgere mansioni rientranti nei livelli terzo, quarto, quinto e sesto per il settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi e nei livelli terzo, quarto, quinto, sesto super e sesto per il settore Turismo e Pubblici Esercizi.

Nell'ottica di favorire l'acquisizione delle competenze necessarie al reinserimento dei lavoratori rientranti nel regime di "Reimpiego", il datore di lavoro si impegnerà a fornire loro una specifica formazione On The Job, anche per il tramite di un suo delegato, all'interno dell'orario di lavoro e secondo un piano formativo individuale che sarà consegnato all'interessato, all'atto dell'assunzione, unitamente al contratto di lavoro.

Per la predisposizione del piano formativo, il datore di lavoro utilizzerà lo schema di piano formativo in allegato al presente CCNL (Allegato D).

Tale formazione, che non potrà essere inferiore a 120 ore nei primi due anni dall'assunzione, dovrà assicurare al lavoratore l'acquisizione di competenze tecniche di profilo di base, competenze trasversali e digitali tra quelle indicate all'interno dell'allegato E "Classificazione del personale" per ciascun profilo. Con il progressivo perfezionamento del sistema di certificazione contrattuale di cui all'art. 6 sarà possibile certificare al lavoratore di "Reimpiego" le competenze acquisite nell'arco di tale periodo, al fine di consentirgli la maturazione dello scatto di competenza.

Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 6 del CCNL.

In ragione dell'obbligo di erogare una specifica formazione al lavoratore in regime di "Reimpiego" e di garantirne il reinserimento occupazionale, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di corrispondere al

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature in a box. To its right are several other signatures, including one that appears to be 'Alessandro Fogli' and another that is more stylized. The page number 'pag. 31' is located to the right of these signatures.

suddetto lavoratore, per i primi due anni dall'assunzione, una retribuzione ridotta rispetto al livello ordinario di inquadramento, nella misura stabilita dalle tabelle retributive allegate al presente CCNL.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, per cause non direttamente dipendenti da inadempienze del datore di lavoro, sarà possibile prorogare il regime di "Reimpiego" per ulteriori sei mesi.

L'azienda che desideri avvalersi di detta possibilità dovrà darne comunicazione all'Ente Bilaterale EBILP entro i 15 giorni precedenti alla scadenza del biennio di "Reimpiego". Alla scadenza dei sei mesi ulteriori di fruizione del regime di "Reimpiego", l'azienda retribuirà il lavoratore con la retribuzione ordinaria prevista per il livello di inquadramento dello stesso.

Entro 30 giorni dall'assunzione, l'azienda dovrà trasmettere all'Ente Bilaterale EBILP, a mezzo PEC, il piano formativo del lavoratore in regime di "Reimpiego" affinché possano essere verificate le finalità formative dell'assunzione. Un'apposita commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale EBILP avrà il compito di monitorare l'utilizzo dei contratti di "Primo Ingresso" e dovrà accertare la puntuale erogazione della formazione.

Al termine del periodo formativo il datore di lavoro produrrà all'Ente Bilaterale EBILP apposita dichiarazione attestante la regolare erogazione della formazione.

La suddetta formazione potrà essere finanziata con l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom, anche per il tramite dell'apposito Voucher "Forma e Ricolloca".

L'assunzione in regime di "Reimpiego" non è sovrapponibile con altri istituti che prevedono una riduzione temporanea della retribuzione fatta eccezione per il lavoro part-time.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EBILP fornirà assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore di "Reimpiego" tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 6 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo.

Art. 5

(Regime retributivo differenziato per il rilancio delle Aree svantaggiate)

Le Parti, in considerazione delle forti differenziazioni territoriali e produttive che caratterizzano il Paese e in ragione della volontà di mettere in atto azioni finalizzate all'aumento dei livelli occupazionali e a contrastare forme di lavoro irregolare, convengono di introdurre un regime di "retribuzione differenziato" per il rilancio dell'occupazione in determinate aree territoriali di seguito meglio specificate.

Quello della creazione di nuovi e migliori posti di lavoro è il principale obiettivo della strategia Europa 2020

 pag. 32

a tutela di un valore fondamentale del TUE e della nostra Costituzione, qual è lo sviluppo sostenibile, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale.

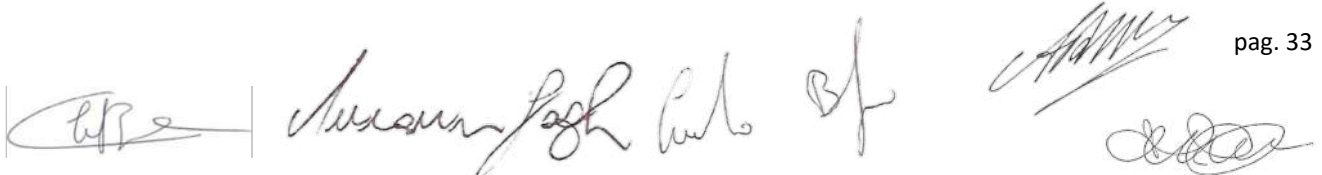
Per realizzare ciò, in linea con i più recenti orientamenti europei, come ribadito anche dalla Risoluzione del Consiglio Europeo 2003/C 260/01 e dalla Comunicazione delle Istituzione europee COM(2007) 628, considerando che la trasformazione del lavoro non dichiarato in occupazione regolare contribuirebbe a raggiungere la piena occupazione, ad aumentare la produttività e qualità del lavoro, a rafforzare la coesione e l'inclusione sociale, ad eliminare le trappole della povertà ed a evitare le distorsioni del mercato e considerando che il lavoro non dichiarato ha notevoli implicazioni per i lavoratori, per le imprese, per i consumatori, per la parità di genere e per i sistemi di protezione sociale, si ritiene necessario considerare la lotta al lavoro non dichiarato come parte della strategia generale per l'occupazione.

L'elevata incidenza del costo del lavoro in contesti geografici e produttivi depressi è spesso la causa della proliferazione di forme di lavoro irregolare. In tale aree si registrano bassi livelli di occupazione e forme di remunerazione del lavoro non in linea con le disposizioni contenute nei contratti collettivi. Tale ultimo comportamento è tacitamente accettato dai lavoratori ed è dagli stessi sostenibile in ragione del differente potere di acquisto dei salari che, con particolare riferimento ai territori del Mezzogiorno, consente comunque di provvedere al soddisfacimento dei propri bisogni.

Appare evidente che il superamento della rigidità dei salari nominali su base nazionale a favore di sistemi retributivi che tengano conto della differente capacità produttiva delle aziende, della loro dimensione, della loro collocazione geografica, ma soprattutto del differente potere di acquisto dei salari stessi nelle diverse aree del Paese, possa costituire un importante passo in avanti nel contrasto al lavoro irregolare e nell'incremento o salvaguardia dei livelli occupazionali.

La creazione di un ambito giuridico e amministrativo favorevole alla dichiarazione dell'attività economica e dell'occupazione, tramite la semplificazione delle procedure e la riduzione dei costi che limitano la creazione e lo sviluppo delle imprese, in particolare le piccole imprese e quelle in fase di avviamento, è ritenuta dalle Parti, in linea con gli orientamenti nazionali ed europei, una strategia determinante per la politica di contrasto al lavoro irregolare.

Tale approccio altresì è considerato in linea con l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale la "giusta retribuzione" di cui all'art. 36 della Costituzione non è da interpretare come standard retributivo unico a livello nazionale ma gli standard retributivi possono essere negoziati in sede di contrattazione collettiva anche in considerazione del minor costo della vita in una determinata regione, oppure della minore

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'C. P.' followed by a vertical line. To its right is a large, cursive signature that is difficult to decipher but seems to contain the name 'Alessandro'. Further right are the initials 'Bf'. On the far right, there is another signature, possibly 'A. M.', and below it, a scribbled-out signature.

produttività o redditività del lavoro dovute a difetto di infrastrutture, ovvero in considerazione di un tasso locale di disoccupazione o di lavoro irregolare particolarmente elevato.

Per quanto in premessa le Parti convengono che, in via sperimentale per il periodo di vigenza del presente CCNL possono applicare, anche temporaneamente, il regime retributivo differenziato di cui alla tabella allegata al presente CCNL:

- a) le aziende fino a 15 dipendenti aventi la sede produttiva nelle Regioni del Mezzogiorno (Sicilia, Calabria, Basilicata, Campania e Puglia)
- b) tutte le aziende con sede produttiva in Comuni con popolazione residente inferiore alle 10.000 unità e definiti montani o rurali ai sensi di legge, purché non possiedano i requisiti di comune turistico ai sensi delle normative vigenti;
- c) tutte le aziende aventi sede produttiva nei territori in stato di calamità dichiarato,

Il suddetto regime retributivo differenziato è, altresì, applicabile per un periodo massimo di 36 mesi in tutte le aziende operanti nel territorio nazionale, senza le limitazioni di cui ai punti precedenti, nell'ipotesi di crisi aziendale ed occupazionale o nella fase di avvio di nuove attività.

Quanto contenuto nel presente articolo ha natura cedevole rispetto ad eventuali accordi di secondo livello (territoriali o aziendali) aventi ad oggetto la medesima materia e non è cumulabile, per il medesimo lavoratore, con il regime del primo ingresso nè con quello del Reimpiego previsti dal presente CCNL.

Si stabilisce inoltre la non cumulabilità della disciplina relativa al presente regime differenziato, anche per il rapporto di lavoro in apprendistato. In particolare, si chiarisce che, nel caso di assunzione di un dipendente tramite contratto di apprendistato, le percentuali di riduzione retributiva stabilite dal presente articolo vanno applicate sui minimi retributivi previsti per la generalità dei lavoratori (cosiddetto "Regime ordinario")



ART. 5
(Scatti di Competenza)

Ogni lavoratore ha diritto al riconoscimento di scatti triennali di competenza pari all'1,5% della retribuzione mensile laddove dimostri l'acquisizione, nel triennio, di almeno una competenza tecnico specifica di profilo, una competenza digitale ed una trasversale inerenti alla propria qualifica professionale di inquadramento. Nel caso in cui il lavoratore acquisisca tutte le competenze tecnico specifiche previste per il proprio profilo professionale, potrà attingere alle restanti competenze trasversali o digitali facenti parte della medesima categoria.

Il lavoratore, al fine di dimostrare l'acquisizione delle competenze, potrà avvalersi del modello di certificazione contrattuale di cui al seguente art. 6 che le Parti stipulanti il presente CCNL intendono realizzare, in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente CCNL.

In una prima fase le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaforma informatizzata sono le seguenti:

- 1) coordinarsi con gli altri**
- 2) orientamento al servizio**
- 3) flessibilità**
- 4) gestione del tempo**

Entro il periodo di validità del presente CCNL la Piattaforma informatizzata sarà progressivamente implementata con i contenuti formativi della totalità delle competenze digitali e trasversali.

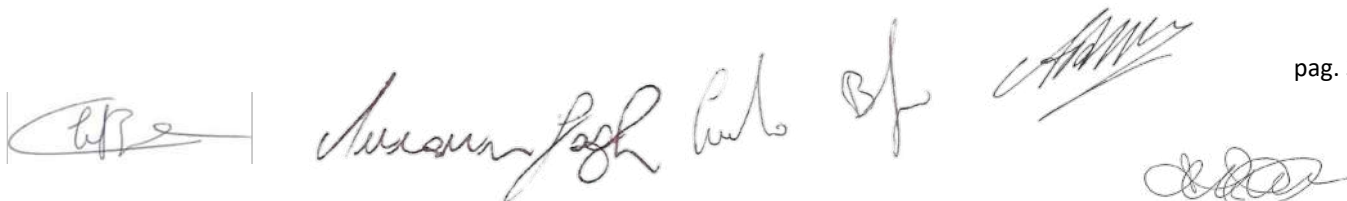
Fino a tal momento, gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del presente articolo potranno essere assolti tramite la validazione delle competenze rese disponibili all'interno della Piattaforma nel periodo di riferimento.

Resta comunque ferma per il lavoratore la possibilità di avvalersi di qualsiasi altra forma di validazione e certificazione delle competenze diversa dalla certificazione contrattuale di cui all'art. 6 del CCNL.

Le competenze da acquisire andranno individuate tra quelle riportate per ogni qualifica di inquadramento all'allegato E ("Classificazione del personale") del presente CCNL.

Le modalità attuative di detto impegno formativo saranno definite congiuntamente tra datore di lavoro e lavoratore, anche in riferimento alla possibilità di fruizione di permessi per la formazione.

E' possibile definire a livello aziendale il riconoscimento, in sostituzione o integrazione dello scatto di



competenza, di un premio di produttività.

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, per la determinazione dell'ammontare dello scatto, dovrà essere presa a riferimento la retribuzione del livello acquisito.

Per i lavoratori provenienti dalla disciplina degli scatti di anzianità, la presente disciplina entra in vigore a partire dal giorno successivo a quello di raggiungimento dell'ultimo scatto di anzianità in maturazione.

Si specifica che, in caso di lavoratore proveniente dalla disciplina del "Primo Ingresso" e del "Reimpiego", le competenze acquisite durante la formazione prevista agli art. 3 e 4 del CCNL, qualora certificate, sono valide ai fini del riconoscimento dello scatto di competenza

The image shows three handwritten signatures or initials. The first is a cursive signature on the left. The second is the text 'Aut. Bf' in the center. The third is a large, stylized signature on the right.

ART. 6

(Sistema di Certificazione Contrattuale delle Competenze)

Le azioni promosse nel presente C.C.N.L. dalle Parti Sociali si rendono funzionali alla messa a regime di un sistema incardinato attorno ad un modello di certificazione delle competenze di tipo contrattuale, che valorizzi le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite dal lavoratore lungo l'intero arco della vita.

Con l'obiettivo di promuovere l'apprendimento permanente attraverso lo sviluppo di conoscenze, capacità e competenze quale premessa per la crescita economica e dell'occupazione, **le Parti Sociali intendono realizzare in via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente contratto, un sistema di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze ai fini contrattuali, utilizzabile per il riconoscimento dell'istituto dello scatto di competenza, di cui all'art. 5 del presente C.C.N.L.**

Tale meccanismo ha come oggetto la certificazione ai fini contrattuali delle competenze individuate per ogni qualifica di riferimento e acquisite dal lavoratore in contesti formali e non formali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso l'apposita Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale EBILP.

La Piattaforma è gratuita per tutti gli associati all'Ente Bilaterale Confederale EBILP. Il processo di certificazione è così organizzato:

1. autodiagnosi in riferimento alla competenza da certificare ai fini contrattuali;
2. corso on-line, fruibile sia all'interno che all'esterno dell'orario di lavoro, per il completamento dell'apprendimento di base (propedeutico alla successiva fase on the job);
3. apprendimento on the job, svolto durante l'attività lavorativa e supportato da test intermedi e checklist resi disponibili dal sistema, sulla base del percorso scelto;
4. verifica dell'apprendimento, basato su un modello di simulazione interattiva e ramificata, con esito altresì negativo in caso di non acquisizione della competenza;
5. attestazione da parte dell'Ente Bilaterale EBILP del completamento del processo di acquisizione della competenza.

In una prima fase, le competenze validabili ai fini contrattuali per mezzo della Piattaforma informatizzata sono le seguenti:

- 1) coordinarsi con gli altri**
- 2) orientamento al servizio**
- 3) flessibilità**



4) gestione del tempo

Entro il periodo di validità del presente CCNL la Piattaforma informatizzata sarà progressivamente implementata con i contenuti formativi della totalità delle competenze digitali e trasversali.

Fino a tal momento, gli obblighi formativi derivanti dall'applicazione del presente CCNL potranno essere soddisfatti tramite la validazione delle competenze rese disponibili all'interno della Piattaforma.

La partecipazione ai suddetti percorsi formativi per il tramite della suddetta piattaforma ed il successivo rilascio da parte dell'Ente Bilaterale dell'attestazione di partecipazione del lavoratore saranno validi ai fini del riconoscimento degli scatti di competenza di cui all'art. 5 del CCNL e ai fini del rispetto degli obblighi formativi derivanti dall'applicazione dei regimi differenziati di Primo Ingresso e Reimpiego.

Durante l'intero percorso formativo l'Ente Bilaterale si avvarrà di un apposito strumento di rilevazione per verificare l'effettiva presenza del discente durante l'azione formativa. Tale rilevazione concorrerà alla possibilità di certificazione del corso insieme all'attestazione.

Si rende altresì possibile comunicare all'Ente Bilaterale Confederale EBILP eventuali integrazioni al presente contratto, per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali, tramite area dedicata, in ottica di continuo aggiornamento.

Le Parti firmatarie, riconoscendo l'opportunità per imprese e lavoratori di riconoscere e tracciare i percorsi di crescita professionale di questi ultimi, danno altresì mandato all'Ente Bilaterale Confederale EBILP di sperimentare il "Libretto formativo del lavoratore", per verificarne la fattibilità ai fini della certificazione contrattuale, tramite apposita area riservata sulla Piattaforma informatizzata. Il suddetto libretto formativo restituirà un prospetto esaustivo in merito ai percorsi formativi validati e certificati ai fini contrattuali, per ciascun lavoratore.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, attraverso la Piattaforma di cui al presente articolo, l'ente Bilaterale EBILP fornirà altresì assistenza gratuita agli associati per la predisposizione del Piano formativo individuale del lavoratore assunto in regime di Apprendistato Professionalizzante, in Regime di Primo Ingresso o di Reimpiego. All'interno di un'apposita sezione dedicata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo. Con riferimento, infine, ai percorsi in apprendistato professionalizzante, la piattaforma informatizzata metterà a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD sulle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.



ART. 7

(Costituzione dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze)

Le Parti si impegnano, entro 30 giorni dall'inizio del periodo di validità del presente CCNL, a deliberare la nascita, in seno all'Ente Bilaterale EBILP, dell'Osservatorio Permanente per l'aggiornamento e la rilevazione di nuovi profili professionali e competenze.

Tale Osservatorio Permanente, con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro e promuovere l'apprendimento continuo per sostenere l'occupabilità sul territorio nazionale e comunitario, vedrà coinvolti in ottica sistemica il mondo accademico, le istituzioni, i rappresentanti datoriali e sindacali. A supporto dell'Osservatorio Permanente, viene istituita sulla Piattaforma informatizzata gestita dall'Ente Bilaterale Confederale EBILP (di cui all'Art. 6) un'apposita area dedicata, al fine di comunicare eventuali proposte di aggiornamento o integrazione al presente C.C.N.L., per quanto concerne l'elencazione dei profili professionali.

The image shows five handwritten signatures or initials in black ink. From left to right: 1. A signature that appears to be 'C.P.P.' enclosed in a rectangular box. 2. The initials 'C.L.B.' written in a cursive style. 3. A signature that appears to be 'A.M.M.' written in a cursive style. 4. A signature that appears to be 'S. S. S.' written in a cursive style. 5. A signature that appears to be 'S. S. S.' written in a cursive style.

SEZIONE III
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
ART. 8
(Assunzione)

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

la data di assunzione;

la tipologia e durata del rapporto; la durata del periodo di prova;

la qualifica di inquadramento; il livello di inquadramento;

la tipologia contrattuale; il trattamento economico; la sede di assegnazione;

l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici con possibilità di accesso per i lavoratori.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o in alternativa dichiarare:

- a) certificato di residenza;
- b) permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- c) curriculum vitae;
- d) attestazione relativa ai titoli di studio;

ogni altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

ART. 9
(Periodo di Prova)

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

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

- a) quadri e primo livello: 180 giorni;



- b) secondo e terzo livello: 90 giorni;
- c) quarto e quinto livello: 60 giorni;
- d) sesto super, sesto e settimo: 30 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro, escludendosi tutti i periodi di assenza anche con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Soltanto per i Quadri e per i lavoratori inquadrati al Primo livello il periodo di prova deve essere computato in giorni di calendario e non di lavoro effettivo.

Il periodo di prova convenuto dalle Parti non potrà avere comunque una durata effettiva inferiore al 25% della durata prevista dal presente CCNL.

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

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

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

In caso di reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati successivamente tra le stesse parti e a parità di mansioni, l'apposizione del termine è ammissibile soltanto al verificarsi di elementi organizzativi sopravvenuti ed ulteriori rispetto alla valutazione già effettuata nel precedente rapporto di lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.



ART. 10

(Mansioni Lavorative e Passaggi di Livello)

Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello e alla medesima categoria legale, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

Mutamento di mansioni

Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

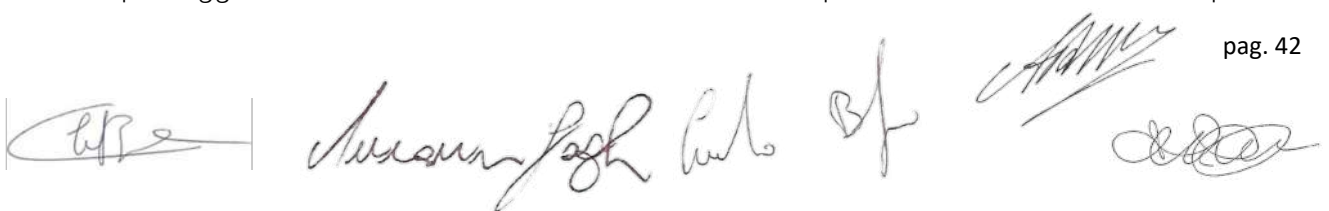
Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione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

Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C.P.P.', followed by a larger signature that is difficult to decipher but seems to contain 'Maurizio', and then some initials 'Bf'. To the right of these, there is another signature that looks like 'A.M.' and a final signature that is very stylized and illegible.

siano state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi. mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Passaggi di livello

La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

Non sono assorbibili gli scatti di competenza.

ART. 11

(Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori)

In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica



ART. 12

(Attuazione Normativa)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti alla sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al D. Lgs 81/08. Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni e del D. Lgs 81/08, vadano intese a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

ART. 13

(Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS)

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

La formazione e l'aggiornamento annuale del RLS può essere effettuata anche in modalità fad/e-learning.

ART. 14

(Articolazione dell'orario di lavoro)

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.


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

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

Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifici accordi territoriali o aziendali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'articolo 57 del presente contratto;



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

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

In materia di orario di lavoro, possono essere sottoscritti accordi aziendale o territoriale finalizzati ad una differente regolamentazione.

ART. 15

(Sospensione del lavoro)

Si incorre nella sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni in caso di:

- a) In caso di recidiva che abbia dato luogo per tre volte nell'anno solare a provvedimenti di multa, salvo il caso di assenza ingiustificata;
- b) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- d) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- e) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- f) insubordinazione verso i superiori;
- g) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- h) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.



ART. 16
(Flessibilità del Lavoro)

In assenza di specifici accordi aziendali o territoriali che prevedano una differente regolamentazione dell'orario di lavoro, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa l'azienda 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 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

In ogni caso, l'azienda, a seguito delle sottoscrizioni di specifici accordi aziendali o territoriali, potrà disporre eventuali eccedenze rispetto le quarantotto ore settimanali lavorate e rispetto al limite massimo di 24 settimane annue.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi del precedente comma, l'azienda riconoscerà a lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, dei periodi di pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale.

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.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità, le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto. Analoga comunicazione andrà inviata all'EBILP territoriale competente.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e prevede il lavoro domenicale.

ART.17
(Banca delle Ore)

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore al netto delle maggiorazioni orarie spettanti, che dovranno comunque essere liquidate al lavoratore.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: a cursive signature, a signature that appears to be 'C.P.', a signature that appears to be 'P.L.', a signature that appears to be 'B.F.', and a large, stylized signature that appears to be 'A.M. Sussanagh'.

ART.18

(Modalità di fruizione)

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.

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

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.

Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 Dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno in corso.

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

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi (banca ore) non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

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

ART. 19

(Lavoro Straordinario)

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale stabilito dal presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.



Le Parti concordano che una quota pari al 50% del monte ore previsto al punto precedente, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita, ove presente, la R.S.U aziendale, nella Banca delle Ore. La maggiorazione oraria anzidetta dovrà comunque essere liquidata al lavoratore.

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

Per le prestazioni lavorative straordinarie, di lavoro notturno e festivo sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- lavoro straordinario diurno feriale (dalla 41[^] alla 48[^] ora settimanale) 15%;
- lavoro straordinario diurno feriale (eccedenti la 48[^] ora settimanale) 20%;
- lavoro straordinario notturno (dalla 41[^] alla 48[^] ora settimanale) 35%;
- lavoro straordinario notturno (eccedenti la 48[^] ora settimanale) 40%;
- lavoro straordinario festivo 30%;
- lavoro straordinario festivo notturno 50%.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

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

ART. 20

(Lavoro Notturno)

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno:

- 1) settore Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi: lavoro prestato tra le ore 22.00 e le 6.00;
- 2) settore Turismo e dei Pubblici Esercizi: lavoro prestato tra le 23.00 e le 6.00;

Il lavoro notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.



pag. 48

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

ART. 21

(Riposi Settimanali, Festività, Riposi Compensativi e Riposi Retributivi)

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Se le esigenze organizzative lo permettono, il lavoratore potrà beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le Parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni domenicali:

- I lavoratori aventi figli di età inferiore ai 3 anni;
 - I lavoratori che assistono soggetti portatori di handicap o persone non autosufficienti conviventi;
- Altre ipotesi potranno comunque essere concordate in sede di contrattazione aziendale.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione.

Qualora una delle festività elencate all' articolo 26 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione unitamente alla retribuzione mensile.

ART.22

(Permessi Retribuiti e ROL – Permessi per decesso)

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare. I suddetti permessi saranno fruiti individualmente in gruppi di 4 o 8 ore nei periodi di minore attività e mediante una rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il regolare andamento dell'attività produttiva;

I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature in a box, followed by a large signature, the text 'Type text here', another signature, and a final signature on the right.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e lavoratrice hanno diritto a tre giorni lavorativi, ad evento, di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata dal medico specialista del Servizi Sanitario Nazionale. In mancanza della suddetta certificazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore di permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, a documentare detto evento con apposita certificazione.

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

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono



indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustifichino la loro richiesta.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

ART. 23

(Congedi per Gravi Motivi Familiari)

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi familiari, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Durante tale periodo si ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computabile nell'anzianità di servizio.

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

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato e la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C.P.P.', followed by a larger signature that is difficult to decipher but seems to contain 'Alessandro', and then a few other initials and a signature.

non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi dieci giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

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

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

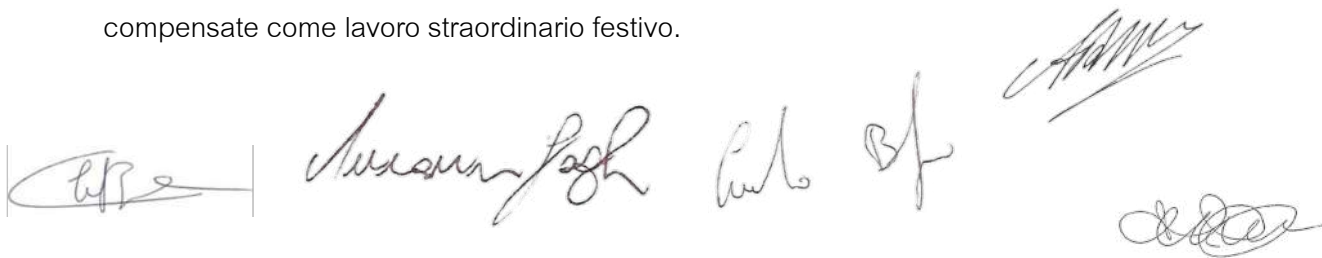
ART.24

(Lavoro Festivo)

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile (Festa della Liberazione);
- e) 1 maggio (Festa del lavoro);
- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1 novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'L.P.', followed by a larger signature that looks like 'Alessandro Pagn', then the initials 'P.L.', 'B.F.', and a signature that appears to be 'A.M.'. At the bottom right, there is another signature that looks like 'G.P.'.

ART. 25

(Ferie)

Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.

Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie nei periodi di minor lavoro.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodo nell'arco dell'anno.

Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio, in presenza di comunicazione preventiva al datore di lavoro.

Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto stabilita dal presente CCNL.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno di competenza.

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. 26

(Diritto allo studio)

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

2) 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'C.P.'. In the center, there is a large, stylized signature that reads 'Alessandro Fogli' followed by 'Aut. Bf'. To the right of this, there is another signature that looks like 'A.M.M.'. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'G. P.'.

- 3) Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
- 4) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di Studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
- 5) Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
- 6) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
- 7) 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.
- 8) 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.
- 9) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d' iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
- 10) 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.
- 11) E' demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C.P.P.', followed by a signature that looks like 'Alessandro Fogli', then the initials 'L. C.', 'B.F.', and finally a signature that appears to be 'A.M.M.'.

ART. 27

(Congedi per La Formazione)

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

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

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

Art. 28

(Disciplina della richiesta di congedo)

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C.P.P.', followed by a larger signature that looks like 'Alessandro Fogli', and then several other initials and signatures, including one that looks like 'B.F.' and another that is more stylized and illegible.

non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

2) Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

3) Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 22, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

4) Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

ART. 29

(Conservazione del posto di lavoro)

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

ART. 30

(Normale Retribuzione)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata
- terzi elementi;
- scatti di competenza maturati;
- premialità produttiva
- altre voci derivanti dalla contrattazione nazionale o decentrata.

ART. 31

(Tipologie di Retribuzione)

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'articolo 48 nonché da tutti gli altri elementi retributivi



aventi carattere continuativo, restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

ART. 32

(Paghe Basi Nazionali)

Ai differenti livelli di classificazione del personale corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nelle tabelle allegate al presente CCNL.

ART. 33

(Assorbimenti)

A seguito dei futuri aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di competenza, tali aumenti non sono riassorbibili.

Altresì non sono riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L.

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di competenza ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto dagli stessi accordi aziendali ovvero all'atto della loro concessione.

ART. 34

(Trattamento Personale di Vendita o Provvigione)

In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.

Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale conglobata stabilita dal presente C.C.N.L. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il



conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

ART. 35

(Tredicesima Mensilità)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto.

Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui spettante all'atto della corresponsione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono stati i mesi di lavoro. Sono considerate mese intero, con conseguente diritto alla maturazione del rateo, le frazioni di mese lavorate superiori a due settimane.

Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il datore di lavoro dovrà corrispondere alla lavoratrice la rimanente quota del 20% ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS nel limite dell'80%.

Per i lavoratori retribuiti anche a provvigione, nella determinazione della tredicesima mensilità, si terrà conto della media mensile di tali elementi.

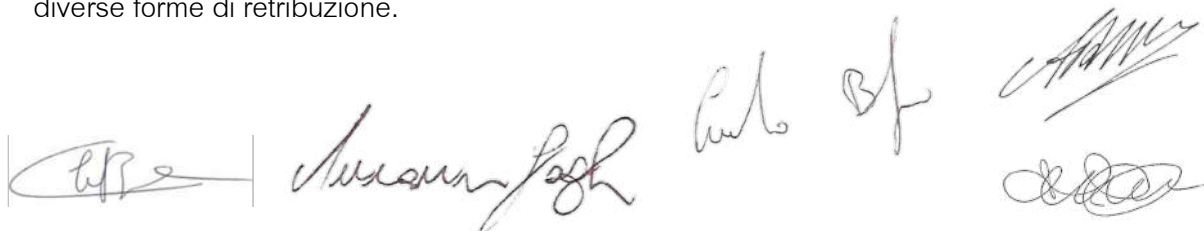
ART. 36

(Premio di Risultato Individuale (P.R.I.))

Con il presente articolo viene introdotto per la prima volta, come strumento contrattuale, il Premio di Risultato Individuale, che si contrappone al premio di risultato aziendale, legato quest'ultimo, agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, così come previsto e disciplinato dalla Legge di Stabilità del 2016.

Il Premio di Risultato Individuale, viceversa, è commisurato alla presenza ed alla condotta individuale di ogni lavoratore, mirando, da un lato, a disincentivare forme di assenteismo, creando un maggiore livello di partecipazione e produttività e, dall'altro lato, ad una condotta del lavoratore sempre più corrispondente ad un comportamento scevro da ogni forma di richiami e/o sanzioni di carattere disciplinare.

Le Aziende che intendono applicare il presente CCNL ai propri dipendenti, già assunti con altro CCNL, e che in forza di quest'ultimo già percepiscono mensilità di retribuzioni aggiuntive alla tredicesima, sarà corrisposto il premio di risultato individuale avendo cura che, laddove l'ammontare del premio dovesse risultare di importo inferiore rispetto ai diritti retributivi acquisiti venga corrisposta la differenza tra le due diverse forme di retribuzione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C.P.', followed by a signature that looks like 'Alessandro Pighi', and then some initials 'A.L.' and 'B.F.'. To the right of these, there are two more signatures, one of which is quite stylized and illegible.

Il Premio di Risultato Individuale è previsto in aggiunta al welfare di cui dalla Legge di Stabilità del 2016.

L'erogazione del Premio di Risultato Individuale non consente l'accesso ai benefici fiscali previsti per il premio di risultato aziendale la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienze ed innovazione.

Nota a verbale.

Le Parti, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, chiederanno al governo di estendere i benefici fiscali previsti dal welfare aziendale di cui dalla Legge di Stabilità del 2016 al Premio di Risultato Individuale, ora introdotto con il presente CCNL, legato, da un lato, a disincentivare forme di assenteismo, creando un maggiore livello di partecipazione e produttività e, dall'altro lato, ad una condotta del lavoratore sempre più corrispondente ad un comportamento scevro da ogni forma di richiami e/o sanzioni di carattere disciplinare.

ART. 37

(Ammontare e/o Valore del Premio di Risultato Individuale (P.R.I.))

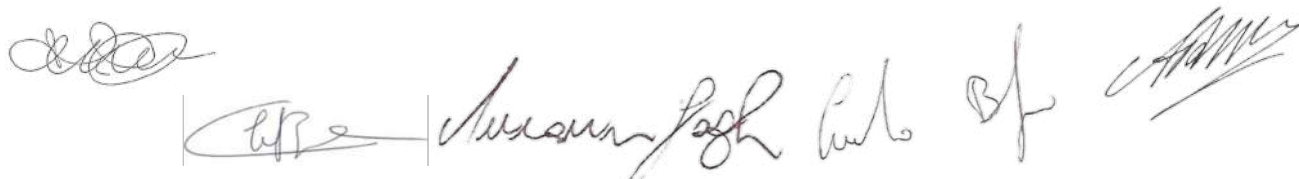
L'Ammontare e/o valore del Premio di Risultato Individuale è commisurato all'effettiva presenza in servizio del lavoratore ed alla condotta dello stesso, il quale non può superare, nell'arco di un anno solare, più di 15 giorni di assenze e non può riportare più di 2 sanzioni disciplinari.

Le parti concordano che l'importo e/o ammontare del Premio di Risultato Individuale, sarà erogato ai lavoratori secondo i seguenti parametri:

- da 0 a 5° giorno di assenza e al non superamento delle due sanzioni disciplinari 70% della retribuzione mensile;
- da 6° a 10° giorno di assenza e al non superamento delle due sanzioni disciplinari 60% della retribuzione mensile;
- da 11° a 15° giorno di assenza e al non superamento delle due sanzioni disciplinari 50% della retribuzione mensile.

Per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, infortunio non sul lavoro, permessi e/o aspettative non retribuite, e periodi di congedo per formazione.

Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture



sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i congedi parentali, i permessi retribuiti previsti, i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

Una parte del P.R.I. e, precisamente, € 250,00 (duecentocinquanta//00) sarà corrisposta dal datore di lavoro in fringe benefit, sottoforma di un Piano Individuale di Benessere c.d. P.I.B..

Mentre la restante somma sarà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore sottoforma di retribuzione aggiuntiva, risultando entrambe in busta paga, con la dicitura P.R.I. – P.I.B..

Piano Individuale di Benessere e/o Welfare Individuale (P.I.B.)

Una parte dell'ammontare del Premio di Risultato Individuale, così come introdotto dagli artt. 36 e 37 del presente CCNL, e, precisamente, € 250,00 (duecentocinquanta//00), viene erogato obbligatoriamente sottoforma di un Premio Individuale di Benessere detto anche Welfare Individuale, il quale dà ad ogni singolo lavoratore e/o familiare la possibilità di chiedere l'erogazione di beni in servizi o natura, erogabili entro i limiti di cui all'Art. 51, comma 2 e 12 TUIR.

L'ammontare del Piano Individuale di Benessere detto anche welfare individuale spetta a tutti i lavoratori, a prescindere dalla categoria, dal tipo di contratto di lavoro subordinato, ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori intermittenti con indennità di disponibilità o lavoro agile. Inoltre, sono compresi, i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono, viceversa, esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita, i tirocinanti e/o stagisti.

L'ammontare del welfare individuale, di cui al presente articolo, è già comprensivo di eventuali ritenute previdenziali o fiscali che fossero a carico del libero professionista datore di lavoro, quindi l'ammontare indicato, coincide con il costo aziendale e, perciò, in caso di diverso trattamento fiscale o previdenziale il libero professionista datore di lavoro si impegna a garantire solo l'invarianza di costo.

L'Ammontare del welfare individuale o P.I.B. sarà previsto nel cedolino paga, ai fini di una gestione corretta e trasparente, attualmente nel suo valore netto, vale a dire, senza ritenute previdenziali e assoggettamento fiscale.

L'ammontare del Welfare individuale (P.I.B.) deve essere utilizzato entro mesi 12 (dodici) dalla loro messa a disposizione al lavoratore, al fine di evitare il superamento dei limiti legali di utilizzo previsti per anno solare.

Pertanto, salvo forza maggiore, decorso il termine, esso scadrà senza nessun diritto di rimborso e/o di tardiva prestazione sostitutiva.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C. P.', followed by a larger signature that is difficult to decipher but seems to contain 'Alessandro', and then a signature that looks like 'B. P.'. Below these, there are more scribbles and a signature that appears to be 'A. M. P.'.

L'ammontare del welfare individuale (P.I.B.) non è frazionabile, non è divisibile, non è rimborsabile ne cedibile, ad eccezione della destinazione da parte del lavoratore alla previdenza complementare.

Il Premio Individuale di Benessere (P.I.B.), rappresenta uno strumento contrattuale, attraverso il quale il lavoratore e/o familiare possono soddisfare qualunque esigenza, sottoforma di fringe benefit, utilizzando i benefici fiscali già in essere di cui all'art. 51 del TUIR, oltre ad estendere gli ulteriori benefici fiscali, che saranno riconosciuti successivamente, previsti dal welfare aziendale.

Si fa presente, inoltre, che in caso di estensione al P.I.B. dei benefici fiscali di cui al D.M. del 27 marzo 2016, lo stesso è previsto non più in aggiunta al welfare aziendale, ma in alternativa.

I servizi e/o prestazioni del P.I.B. saranno erogati per il tramite di Convenzioni, Beni in servizi o natura o Piattaforme scelti in sede aziendale (tra cui la piattaforma "BenefitOnline" di Health Italia, oggi convenzionata con l'E.BI.L.P., i cui riferimenti e/o condizioni sono evidenziati nel sito dell'Ente Bilaterale), alle condizioni e nella misura corrispondente al Premio di Risultato Individuale di cui agli artt. 36 e 37 del presente CCNL..

2 - Regime attuale del P.I.B.:

- Beneficiari: lavoratori dipendenti e i loro familiari, ex art. 12 del TUIR;
- Regime fiscale e contributivo: esente ai sensi dell'art. 51 DPR n. 917/1986 e s.m.i., c.d. TUIR;
- L'ammontare del Welfare Individuale non può essere sostituito in denaro ed il suo utilizzo è previsto solo attraverso la piattaforma "BenefitOnline" di Health Italia, in convenzione con E.BI.L.P., oppure, per scelta del lavoratore può essere destinata alla previdenza complementare;
- Eventuale estensione dei benefici fiscali di cui al D.M. 27 marzo 2016 al P.I.B., con rimodulazione dell'ammontare dello stesso;
- L'ammontare del P.I.B. attualmente può essere destinato per:

a) Per Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi:

- Asili nido
- Servizi di babysitting
- Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare, media e superiore
- Università e Master



- Libri di testo scolastici e universitari
- Doposcuola o Pre-scuola
- Buoni pasto e mensa scolastica
- Scuolabus o gite didattiche

Frequenzazione di corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri ecc.)

b) Per Ludoteche, centri estivi o invernali:

- Spese per frequentazione di campus estivi o invernali
- Spese per frequentazione di ludoteche

c) Per Opere e servizi per finalità sociali

- Check up medici
- Visite specialistiche
- Cure odontoiatriche
- Terapie e riabilitazione
- Sportello ascolto psicologico
- Assistenza domiciliare
- Badanti
- Case di riposo


d) Per Servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti, anche se affidate a terzi, ivi compresi gli esercenti servizi pubblici 24/31

e) Per Beni e servizi in natura (entro il limite massimo € 258,23/anno solare, onnicomprensivi)

- Buoni spesa per generi alimentari
- Buoni spesa per acquisti vari
- Buoni carburante
- Ricariche telefoniche



f) Per Servizi di assistenza ai familiari anziani che abbiano compiuto 75 anni e/o non autosufficienti nello



svolgimento di attività quotidiane, ovvero con necessità di documentata sorveglianza continua:

- Badanti
- Assistenza domiciliare
- Case di riposo (Residenza Sanitaria Assistita)
- Case di cura

g) Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari a carico

h) Previdenza Complementare

Si stabilisce, infine, che l'ammontare del P.I.B., attraverso la contrattazione di II livello, può essere anche integrato.

Il P.I.B. ha natura assistenziale e di garanzia, in quanto da una parte assolve alle funzioni di garantire misure di welfare individuali sottoforma di benefit e, dall'altra parte, si trasforma in un piano collettivo di benessere, sottoforma di fondo di solidarietà, garantendo a tutti i lavoratori e/o familiari misure e/o servizi di garanzia.

Le Parti concordano, infatti, di assicurare al P.I.B., anche le funzioni suddette ossia di garanzia, attivando tutte le procedure affinché il P.I.B. da piano individuale di benessere funga anche da piano collettivo di garanzia a favore di tutti i lavoratori.

Il P.I.B., infine, rafforza il mercato del lavoro poiché, rappresenta, non solo, una forma di protezione e benessere per il lavoratore, ma uno strumento capace di incidere sulle dinamiche del mercato del lavoro, come incentivarne i consumi e, quindi, assolvendo anche ad una funzione più generale di carattere sociale.

ART. 39

(Anzianità di Servizio e scatti di anzianità)

L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato instaurato.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel presente C.C.N.L. nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982.



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 provenienza.

ART. 40

(Mansioni lavorative e Passaggi di Livello)

Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello e alla medesima categoria legale, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

Mutamento di mansioni

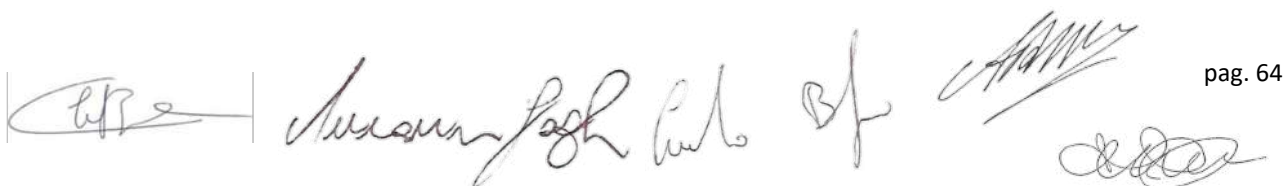
Nell'ipotesi di modifica degli assetti organizzativi aziendali, il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento immediatamente inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

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

Avanti alle Commissioni di Certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e quello previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese.

Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature in a box, followed by a large signature, a set of initials 'BF', another signature, and a final signature. The page number 'pag. 64' is located to the right of the signatures.

di lavoro.

Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore siano state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi. mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.

Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Passaggi di livello

La promozione ad un livello superiore comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.

Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.

Non sono assorbibili gli scatti di competenza.

ART. 41

(Indennità di Cassa e Maneggio Denaro)

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata stabilita dal presente C.C.N.L.

L'indennità di cui sopra è prevista qualora il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di acollo delle eventuali differenze.

ART. 42

(Assenze)

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme



previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art. 60 e seguenti, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'articolo 48 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

 |   


ART. 43

(Malattie)

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

ART. 44

(Obblighi dei Lavoratori)

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve le diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo 60 e seguenti. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.



ART. 45
(Periodo di Comporto)

I lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario comprensivi del periodo di malattia;
- b) per le malattie di particolari gravità (patologie oncologiche e malattie che richiedano il trapianto come unica terapia) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.

Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro di cui al la lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

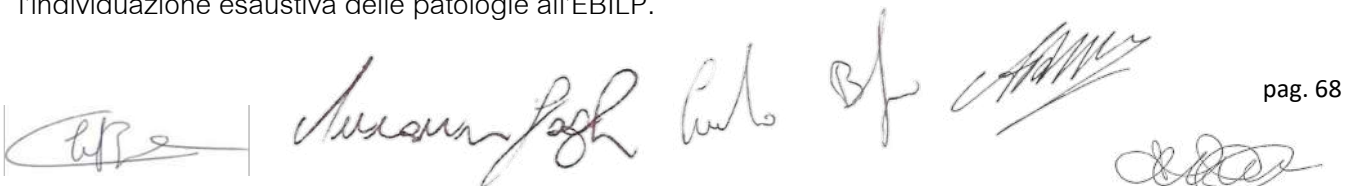
Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

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

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposto al contratto medesimo.

Nota a verbale: le Parti per una corretta gestione di quanto fissato al co. 1, lett. b) demandano l'individuazione esaustiva delle patologie all'EBILP.



ART. 46
(Malattie Oncologiche)

I dipendenti affetti da neoplasie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche durante i trattamenti salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso la struttura del SSN 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.

Tale richiesta di part-time sarà sempre accolta e non potrà essere oggetto di valutazione di opportunità, restano in ogni caso salve eventuali disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

ART. 47
(Trattamento Economico per Malattia o Retribuzione)

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

Per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (01 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto; dal settimo evento morboso nell'anno al lavoratore non sarà corrisposto alcuna indennità.

Al 75% della retribuzione giornaliera cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno;

Al 100% della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno;

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto stabilita dal presente C.C.N.L..

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità previste dalla legge.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'INPS.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature in a box, followed by 'Maurizio Fogh', 'Aut. Bf', and another signature. The page number 'pag. 69' is located to the right of these signatures.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'INPS e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di cui all'articolo 30 del presente contratto.

ART. 48
(Infortunio)

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota retribuzione giornaliera. Per i giorni successivi al primo, il datore di lavoro integrerà l'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera.

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

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

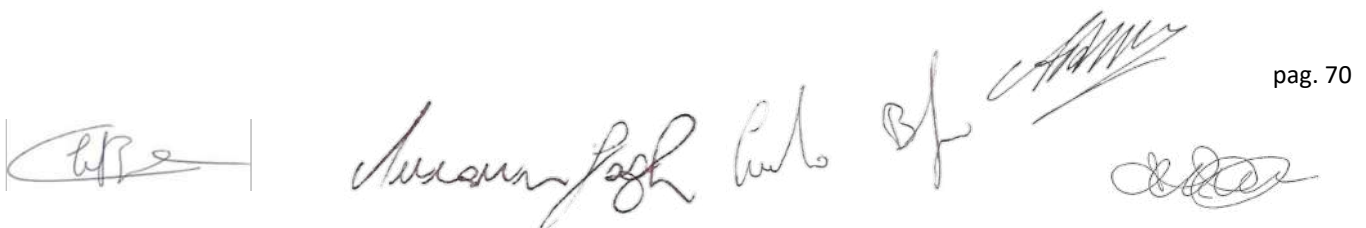
Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di stabilita dal presente CCNL.

ART. 49
(Aspettativa non retribuita per malattia)

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore

pag. 70



a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Terminato il periodo di comporto, al lavoratore, tuttora affetto dalle richiamate patologie, sarà riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita pari a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

The image shows four handwritten signatures or initials in black ink. From left to right: 1. A signature that appears to be 'C.P.P.' enclosed in a rectangular box. 2. A signature that reads 'Alessandro Pighi' followed by 'Aut. Bf'. 3. A signature that appears to be 'A.M.' with a flourish. 4. A signature that appears to be 'E.P.' with a flourish.

ART. 50

(Aspettativa per necessità familiari o personali)

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

ART. 51

(Aspettativa per tossicodipendenza)

Hanno diritto alla conservazione del posto i lavoratori a tempo indeterminato con tossicodipendenza accertato che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e/o socio-assistenziali.

La durata massima dell'aspettativa sarà pari a quella del programma terapeutico personalizzato e non dovrà comunque essere superiore a 3 anni.

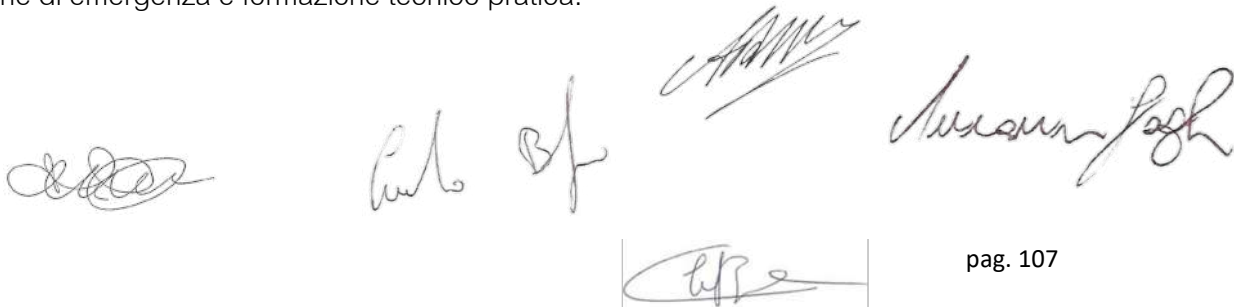
Nel caso in cui venga riconosciuta dall'ASL la necessità di concorrere al programma terapeutico e riabilitativo, può essere richiesta l'aspettativa anche dai familiari dei lavoratori affetti da tossicodipendenza per un periodo di massimo 3 mesi, non ripetibile e non frazionabile.

ART. 52

(Aspettativa per Volontariato)

Nel caso in cui il lavoratore presti opera di volontariato presso associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, lo stesso potrà richiedere un periodo di aspettativa retribuita per un periodo pari a:

- Fino a 30 giorni continuativi e 90 giorni annuali per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia stata dichiarato lo stato di emergenza nazionale);
- Fino a 10 giorni continuativi e 30 annuali per la partecipazione ad attività di pianificazione. Simulazione di emergenza e formazione tecnico pratica.



ART. 53
(Congedi Parentali)

Ai sensi della vigente normativa, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il diritto al congedo parentale spetta, oltre che in caso di nascita, anche in caso di adozione o affidamento. In tal caso il congedo può essere fruito entro i primi 12 mesi dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore e fino al compimento della sua maggiore età.

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

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo entro i primi sei anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia) e per un periodo massimo



complessivo di sei mesi;

- Un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera in caso di fruizione del congedo dai sei mesi e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia) solo se il reddito del richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni ;
- Nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia).

ART. 54

(Congedi e permessi per handicap)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata possono usufruire delle disposizioni previste dall'art. 33 della Legge 104/92, e cioè:

- 1) prolungamento fino a tre anni del congedo parentale;
- 2) in alternativa al punto 1, due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- 3) dopo il terzo anno di vita del bambino, tre giorni di permesso ogni mese indennizzati dall'INPS;

Le suddette agevolazioni sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati;

Dopo il compimento dei tre anni di vita da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi o affidatari, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

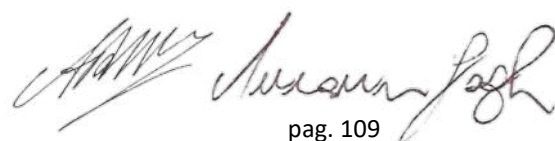
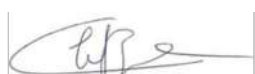
ART. 55

(Congedo matrimoniale)

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto prevista dal presente CCNL.

Il datore di lavoro concederà il congedo, compatibilmente con le esigenze aziendali, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.



Il lavoratore dovrà esibire, al termine del periodo di congedo, la documentazione attestante la celebrazione del matrimonio.

ART. 56

(Congedi per malattia del figlio)

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Il medesimo genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

ART. 57

(Trasferte)

Al lavoratore in trasferta, ove questo venga occupato in più sedi di attività dell'azienda ed ove le stesse sia dislocate nell'ambito della stessa provincia, oltre al rimborso delle spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una indennità di disagio, riferita a tutti gli istituti contrattuali il cui importo viene fissato in 16,00 € per tutti i livelli di inquadramento per trasferte di durata inferiore alle 24 ore, viceversa per le trasferte di durata superiore sarà riconosciuta un'indennità di 32,00 € al giorno o frazione dello stesso.


ART. 58

(Trasferimento)

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso non superiore a venti giorni tenuto conto della località di trasferimento.

Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle



spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.

In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

ART. 59

(Distacco)

I dipendenti dell'azienda potranno, per soddisfare un interesse del datore di lavoro, essere distaccati presso altre imprese per un periodo determinato o determinabile in base allo svolgimento della commessa intercorrente tra l'impresa occupante e l'impresa utilizzatrice.


ART. 60

(Provvedimenti disciplinari)

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

1. ammonizione verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
5. licenziamento disciplinare.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.



Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra (30 giorni) può essere prorogato di ulteriori 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione. Il lavoratore che intenda impugnare il procedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970.

ART. 61

(Licenziamento disciplinare)

Il lavoratore potrà incorrere al licenziamento, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro. Sulle fattispecie di condotta che integrano il licenziamento disciplinare si veda l'articolo 63 del presente CCNL "Licenziamento per giusta causa".

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.



Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

ART. 62

(Licenziamento per giustificato motivo)

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di malattia eccedente il periodo di comporto contrattualmente previsto o in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di recidiva specifica nella violazione di norme disciplinari che, nel corso del precedente biennio, abbiano già dato luogo a sanzioni.

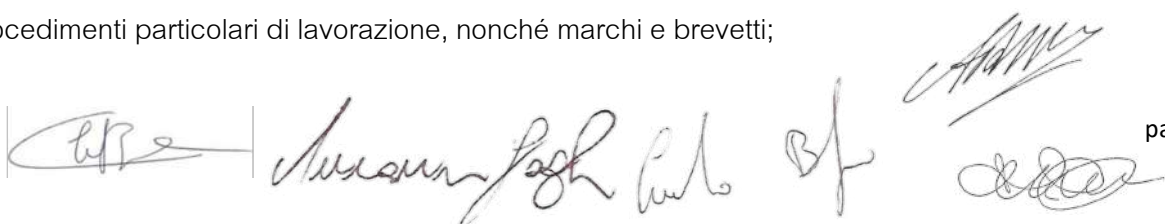
Altresì si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di quattro lavoratori negli ultimi centoventi giorni di calendario).

ART. 63

(Licenziamento per giusta causa)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal presente articolo e, comunque ricomprese nella casistica di cui agli artt 60 e ss., queste sono, a titolo meramente esemplificativo:

- a) recidiva che abbia dato luogo per tre volte a provvedimenti di sospensione;
- b) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- c) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- e) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- f) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- g) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- h) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;



- i) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- j) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- k) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- l) manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- m) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- n) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- o) concorrenza sleale;
- p) grave inosservanza delle norme mediche per malattia.
- q) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- r) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, prestare lavoro subordinato a terzi, anche non formalmente retribuito;
- s) simulare stato di malattia od infortunio, sia professionale che non professionale, percependo illegittimamente l'indennità INPS o INAIL;

ART. 64

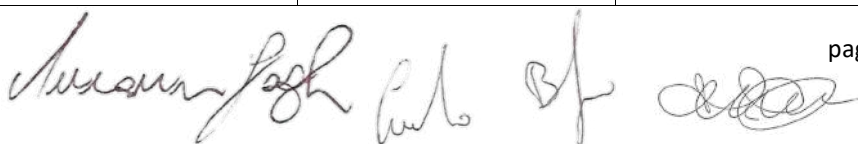
(Preavviso)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente articolo 63 ("licenziamento per giusta causa").

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento o dimissioni sono i seguenti:

Livello Inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre i 10 anni
Quadri e 1° Livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni

2° e 3° Livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° Livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° 6° Super e 7° Livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

ART. 65

(Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto all'art. 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, come modificato dalla L. 297/1982, sono escluse dalla quota annua di retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, le seguenti somme:

- a) rimborsi spese
- b) somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali;
- c) i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo
- d) l'indennità sostitutiva del preavviso
- e) l'indennità sostitutiva per ferie
- f) le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo
- g) le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

In caso di cessione o trasformazione della ditta, e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità relativa, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento dell'azienda il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, e il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato.

Ai sensi della L. 190/2014 i lavoratori con un'anzianità di almeno sei mesi possono chiedere il pagamento mensile della quota maturanda del TFR come parte integrativa della retribuzione.

SEZIONE IV

CONTRATTO DI PROSSIMITA'; DI SECONDO LIVELLO E WELFARE AZIENDALE

ART. 66

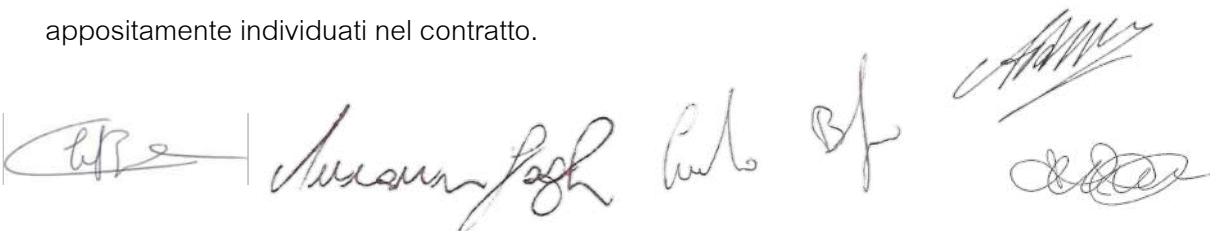
(Contrattazione collettiva decentrata)

Dall'entrata in vigore del presente contratto, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, può essere attivata la contrattazione collettiva territoriale o aziendale. Le materie oggetto di contrattazione sono quelle previste dal presente CCNL nei successivi articoli;

Le Parti, nel confermare la contrattazione di secondo livello quale 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, individuano i seguenti criteri guida per l'esercizio di tale livello di confronto;

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate in tutto o in parte dal presente C.C.N.L. o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati a livello nazionale, secondo il principio del *ne bis in idem*;

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Laddove la contrattazione aziendale o territoriale istituisca riconoscimenti economici di natura variabile (cosiddetti premi di produttività), questi dovranno avere come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, efficienza ed innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività e della produttività, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti dal DM 25 marzo 2016 e della successiva circolare dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno. A tal fine la contrattazione aziendale o territoriale dovrà prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che possono consistere, ad esempio, nell'aumento della produzione o nel risparmio di fattori produttivi, ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti, anche attraverso la riorganizzazione del lavoro. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati dovrà essere verificabile in modo oggettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati nel contratto.



Laddove la contrattazione di secondo livello istituisca indennità, emolumenti o premi fissi, tali somme non potranno accedere ai benefici fiscali previsti dalla legge.

È possibile definire appositi accordi aziendali che prevedano, a richiesta del lavoratore, la sostituzione in tutto o in parte delle somme erogate a titolo di premio di produttività con servizi di welfare resi dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti in relazione a servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale sanitaria o culto.

Le erogazioni di secondo 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 economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non concorrono alla determinazione della retribuzione utile ai fini del calcolo del 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 dalle Associazioni territoriali a carattere generale aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

I Contratti Aziendali o Territoriali dovranno essere depositati presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.

La contrattazione aziendale o territoriale è resa efficace e vincolante tra le Parti sottoscrittrici esclusivamente a seguito della verifica di conformità effettuata da apposite commissioni in seno all'Ente Bilaterale EBILP, ad oggetto la conformità dei contenuti dell'accordo alle disposizioni del presente CCNL.

ART. 67

(Cambio di appalto)

Rilevato che il settore è caratterizzato dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.

2) L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.

3) L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.



4) In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione.

5) In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali *part-time*, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

6) Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.

7) Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

8) I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

9) Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

10) Il mantenimento del livello occupazionale e il passaggio di tutti i lavoratori non è obbligatorio nel caso in cui il contratto di appalto sia stato rescisso dall'appaltante a causa di manifesta inadeguatezza dell'appaltatore a svolgere le attività oggetto del contratto.

11) L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;



- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;

nonché

- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

11) Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso.

ART. 68

Apprendistato

(Disciplina dell'apprendistato)

L'apprendistato è disciplinato dalle disposizioni contenute dal D.lgs. 81/2015 (o da quelle del D.lgs. 167/2011 nelle specifiche ipotesi contemplate dall'art 47 comma 5 dello stesso D.lgs. 81/2015) nonché dalle disposizioni contenute nel presente CCNL.

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato di seguito enunciate.

Il contratto di apprendistato costituisce rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art 2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare

applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle Parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

ART. 69

(Forma e durata minima del Contratto)

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e ad esso va allegato il piano formativo individuale definito secondo modelli e standard concordati dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Il periodo di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi e durante il suddetto periodo di apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

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

È possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale part-time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.

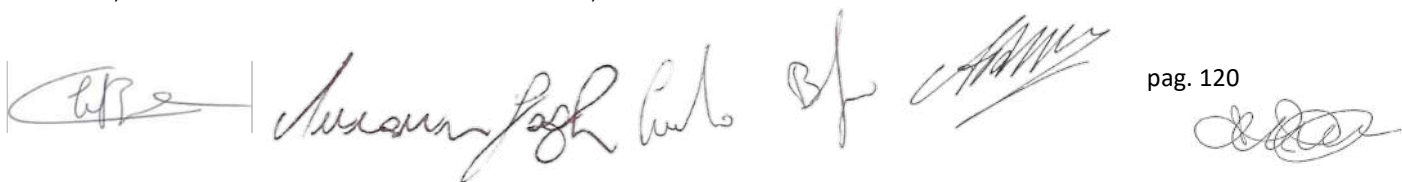
In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni il periodo di apprendistato sarà prolungato.

ART. 70

Apprendistato professionalizzante

Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante o contratto di mestiere al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi



congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le Parti concordano che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di minimo 24 mesi e massimo 36 mesi secondo lo schema di seguito riportato:

Livello di inquadramento

- a. 2° livello 36 mesi
- b. 3° livello 36 mesi
- c. 4° livello 36 mesi
- d. 5° livello 36 mesi
- e. 6° livello Super 24 mesi
- f. 6° livello 24 mesi

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore complessivo di formazione interna ed esterna all'azienda secondo la tabella di seguito riportata

Livello di inquadramento

- a. 2° livello 240 ore
- b. 3° livello 210 ore
- c. 4° livello 180 ore
- d. 5° livello 160 ore
- e. 6° livello Super 120 ore
- f. 6° livello 120 ore



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



ore nel triennio.

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

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

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Enti di formazione ovvero gli Enti Bilaterali e la partecipazione a corsi di formazione, seminari ed eventi attinenti al percorso formativo dell'apprendista, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

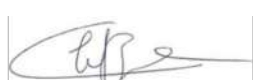
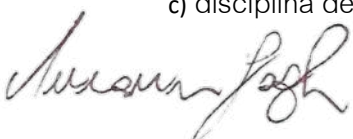
Per la formazione degli apprendisti le aziende dovranno fare riferimento ai contenuti dell'accordo interconfederale in materia di apprendistato contenente la regolamentazione della formazione per ciascun profilo professionale.

In via sperimentale, per il periodo di validità del presente accordo, l'ente Bilaterale EBILP fornirà assistenza gratuita agli associati, per la predisposizione del Piano formativo individuale dell'apprendista tramite la Piattaforma informatizzata di cui all'art. 6 del presente CCNL. All'interno di un'apposita sezione della Piattaforma richiamata sarà infatti possibile compilare automaticamente il Piano formativo e ottenere, al termine del percorso di apprendistato, la certificazione delle competenze acquisite. La piattaforma informatizzata metterà altresì a disposizione degli associati all'Ente Bilaterale percorsi formativi in FAD relativi alle 120 ore di formazione obbligatoria di base e trasversale.

È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

Le attività formative interne all'azienda di carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali, in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- a) competenze relazionali;
- b) organizzazione ed economia;
- c) disciplina del rapporto di lavoro;



d) sicurezza sul lavoro.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;

b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;

c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);

e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

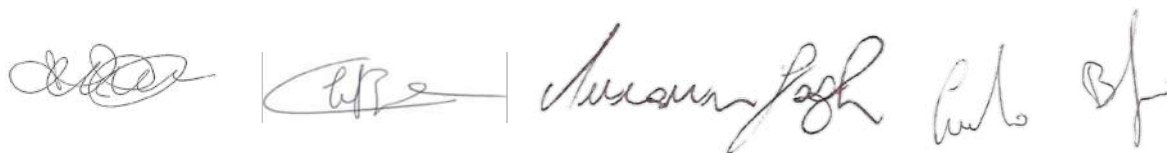
L'attività formativa degli apprendisti potrà essere svolta con modalità FAD e/o e-learning secondo la normativa vigente. La suddetta formazione potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale FonARCom. Le aziende che, oltre ad applicare il presente CCNL, perfezioneranno la loro adesione al Fondo Interprofessionale FonARCom potranno accedere agli strumenti messi a disposizione da quest'ultimo. Ogni altro tipo di attività formativa sarà compresa nel normale orario di lavoro.

ART. 71

(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)

Le Parti firmatarie del presente CCNL individuano in tale tipologia di apprendistato lo strumento idoneo alla corretta transizione dei giovani dalla scuola al mondo del lavoro.

Fermo restando la specifica regolamentazione regionale in materia, le Parti si impegnano a mettere in atto tutte le azioni utili a promuovere l'utilizzo di tale tipologia di apprendistato, demandando alla contrattazione di secondo livello la sottoscrizione di accordi che regolamentino l'erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle singole Regioni. In assenza di apposite



regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore a 36 mesi o a 48 mesi nel caso di diploma professionale quadriennale.

Sarà facoltà del datore di lavoro prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati per consentire loro l'acquisizione di ulteriori competenze professionali e specialistiche.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali utili ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che si avvarrà di tale tipologia di apprendistato sottoscriverà un apposito protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto utile a stabilire la durata e il contenuto degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Per l'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e tale formazione non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno.

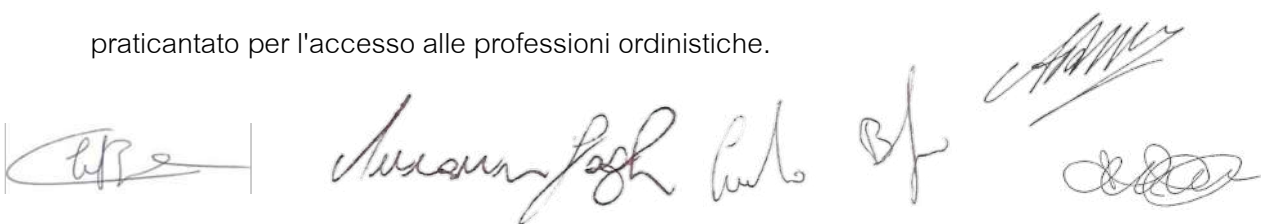
ART. 72

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti con tale tipologia di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome.

L'assunzione con tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C.P.', followed by a larger signature that looks like 'Alessandro Fogli', then the initials 'B.F.', and finally a signature that appears to be 'A.M.' with a flourish underneath it.

All'atto dell'assunzione, il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa o ente di ricerca da cui lo studente proviene al fine di regolamentare la durata e la modalità di erogazione della formazione da svolgere in azienda e dei relativi crediti formativi da riconoscere allo studente.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

ART. 73

(Proporzione numerica)

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate in forza presso il medesimo datore di lavoro.

Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità il suddetto rapporto tra apprendisti e maestranze qualificate non può superare il 100 per cento.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia un numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.


ART. 74

(Disciplina del rapporto)

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

Il datore di lavoro trasmetterà entro 30 giorni dall'assunzione copia del contratto di apprendistato e del relativo piano formativo all'Ente Bilaterale EBILP al fine di ottenere il relativo parere di conformità del piano formativo e per consentire l'opportuna attività di monitoraggio.

Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'C.P.P.'. In the center, there is a large, stylized signature that reads 'Assunzione Apprendista' followed by 'EBILP'. To the right of this, there is another signature that looks like 'B.F.'. Further right, there is a signature that appears to be 'A.M.' and below it, another signature that looks like 'C.P.P.'. The page number 'pag. 125' is printed in the bottom right corner.

verrà registrato il percorso formativo svolto.

ART. 75

(Parere di conformità)

- 1) Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'E.B.I.L.P. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
- 2) Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

ART. 76

(Periodo di prova)

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

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

ART. 77

(Riconoscimenti precedenti periodi di apprendistato)

- 1) Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.
- 2) Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommino con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
- 3) Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
- 4) La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.

ART. 78

(Obblighi del datore di lavoro)

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze,



l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;

e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

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

ART. 79

(Doveri dell'apprendista)

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;

d) osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

ART. 80

(Trattamento normativo)

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature that appears to read 'Alessandro...', another signature, and a signature that looks like 'C. P.'.

ART. 81

(Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico)

Il livello d'inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

- 1) per il primo anno il 45% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno 55% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 65% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- 4) Per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

b) Apprendistato professionalizzante

- 1) per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno l' 80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

- 1) per il primo anno il 40% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 2) per il secondo anno 50% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- 3) per il terzo anno il 60% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.
- 4) per il quarto anno il 70% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Per le ore di formazione svolte nelle istituzioni formative il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro all'apprendista è riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Resta inteso che qualora le Parti intendano ridimensionare la durata dell'apprendistato questa sarà



commisurata alle percentuali di cui sopra nella misura più favorevole per l'apprendista.

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

ART. 82

(Malattia)

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

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

Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INPS, a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero, per gli apprendisti senza familiari a carico, l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

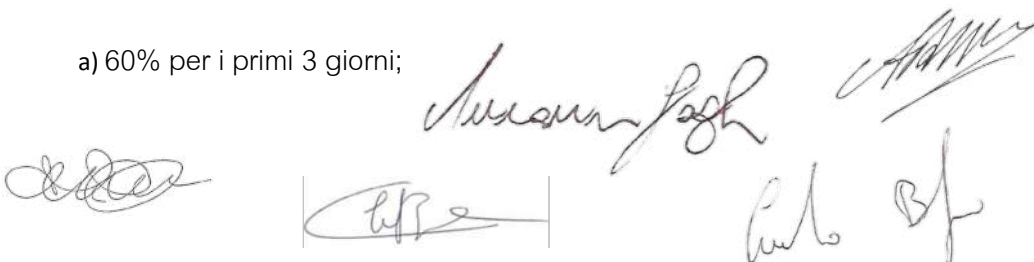
ART. 83

(Infortunio)

Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, l'indennità corrisposta dall'INAIL sarà integrata dal datore di lavoro nelle seguenti misure:

- a) 60% per i primi 3 giorni;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a cursive signature. In the center, there is a signature that appears to be 'Mussina Jogh'. To the right of this, there is another signature that looks like 'A.M.' and below it, the initials 'L. B.'.

b) 65% dal 4° al 20° giorno;

c) 70% dal 21° giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

ART. 84

(Durata contratto di apprendistato)

1) Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di

seguito indicate:

Livello d' inquadramento

a. 2° livello 36 mesi

b. 3° livello 36 mesi

c. 4° livello 36 mesi

d. 5° livello 36 mesi

e. 6° livello 24 mesi

ART. 85

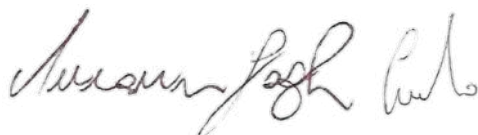
(Obblighi di comunicazione)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997, anche a mezzo PEC, 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, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

ART. 86

(Formazione)

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



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

3) È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

4) L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

1) Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale E.BI.L.P., che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.

2) E' prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

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

4) Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

- a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- b. competenze relazionali;
- c. organizzazione ed economia;
- d. disciplina del rapporto di lavoro;
- e. sicurezza sul lavoro.

5) I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno

essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;



- c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

6) Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

7) Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

8) L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

9) Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

ART. 87

(Apprendistato in cicli stagionali)

Per apprendistato in cicli stagionali s'intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

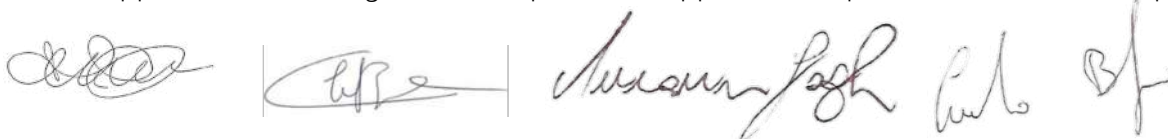
Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Nell'ipotesi di apprendistato stagionale la durata del percorso formativo dell'apprendista, che il precedente articolo regola con riferimento all'intero ciclo formativo, dovrà essere proporzionata rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli



stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.

ART. 88

(Rinvio alla legge)

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

Art 89

CONTRATTI FLESSIBILI

(Lavoro part-time tipologia di lavoro a tempo parziale)

- 1) Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 2) Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

ART. 90

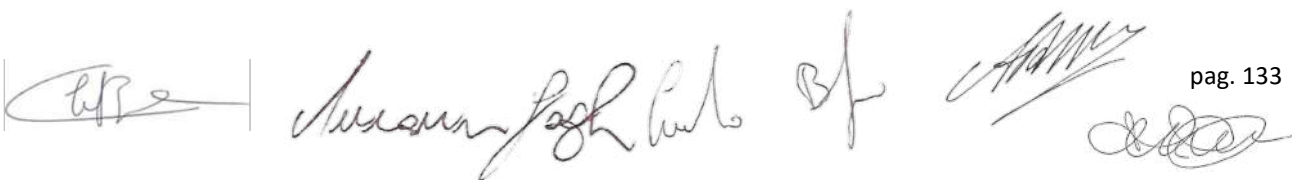
(Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione



lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

ART. 91

(Clausole di flessibilità ed elastiche)

In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia, le parti interessate potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale di apposite clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorative o relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore e deve risultare da patto scritto anche contestuale al contratto di lavoro.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

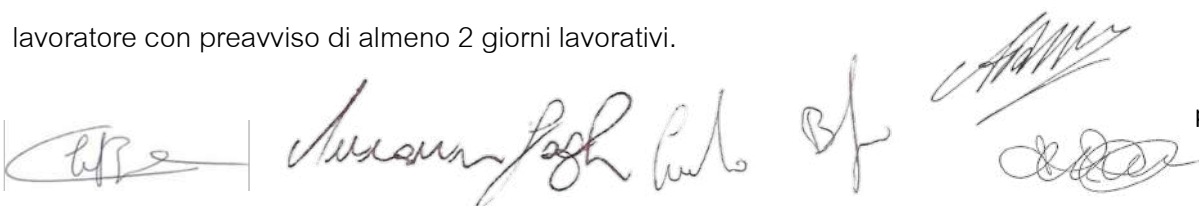
L'eventuale rifiuto del lavoratore all'apposizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il patto di ammissione alle clausole elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di rinunciare a tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano, per il lavoratore, esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali (congedi per gravi motivi familiari) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo o l'accudimento di figli fino al compimento di 7 anni. Per poter presentare tale rinuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, l'applicazione di clausole elastiche potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

Le clausole elastiche devono prevedere a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale.

Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando le clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi.



Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 15% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti.

Le maggiorazioni non si applicano:

- a) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- b) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- c) qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

ART. 92

(Prestazioni supplementari e straordinarie)

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive, il datore di lavoro ha facoltà di richiedere al lavoratore, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;

Lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare non può essere superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L.; tali prestazioni non potranno comunque superare il tetto massimo del 20% settimanale, dell'orario di lavoro concordato tra le parti.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto.

È prevista una maggiorazione della retribuzione per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro supplementare e/o di straordinario nella misura del 15% rispetto alla paga base.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'C.P.R.', followed by a larger signature that looks like 'Alessandro', and then some initials 'L.C.' and 'B.F.'. To the right of these is another signature that appears to be 'A.M.' and a final signature that is less legible. The text 'pag. 135' is printed in the bottom right corner.

esigenze quali:

- assistenza di genitori o altri familiari conviventi affetti da gravi patologie, portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- trasformazione precedente del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nel caso di lavoratori affetti da patologie oncologiche;

- svolgimento di un altro rapporto di lavoro incompatibile con l'effettuazione di ore di lavoro supplementare:

- esigenze di studio connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

- accudimento dei figli fino al compimento del 7° anno di età;

ART. 93

(Trattamento economico e normativo)

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

a) l'importo della retribuzione oraria;

b) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;

c) la maternità;

d) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;

e) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

f) l'accesso ai servizi aziendali;

g) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;

h) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per

malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

ART. 94

(Periodo di comporto e malattia)

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

ART. 95

(Consistenza dell'organico aziendale)

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

ART. 96

(Diritto di precedenza)

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

ART. 97

Lavoro intermittente

(Disciplina del lavoro intermittente)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età', fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Per lo specifico settore del Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari.



Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART. 98

(Assunzione)

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) il rinvio alle norme del presente articolo.



Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore



a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità' semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale EBILP mediante sms, fax o posta elettronica.

ART. 99

(Indennità di disponibilità)

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- a) minimo tabellare;
- b) E.D.R.;
- c) ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.


In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle



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

ART. 100
(Retribuzione)

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio–giugno; luglio–dicembre).

ART. 101
(Consistenza organico aziendale)

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

ART. 102
Lavoro a tempo determinato
(Apposizione del termine)

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine.

Come stabilito dal D.L 12 luglio 2018, n. 87, convertito in Legge 9 agosto 2018, n. 96, fatte salve le specifiche disposizioni previste per le attività di carattere stagionale, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una



successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 12 mesi.

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori:
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria; Qualora il limite dei 12 mesi sia superato in assenza delle condizioni suddette, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del suddetto limite.

Oltre il limite dei 12 mesi, o 24 in presenza delle causali sopra esposte, è possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro.

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

L'atto scritto di cui sopra conterrà, in caso di rinnovo per un periodo superiore ai 12 mesi, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stato stipulato.

Qualora il rapporto di lavoro a tempo determinato continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto prosegua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei già menzionati termini.

ART. 103

(Periodo di prova)

Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore alla metà della durata del primo contratto di lavoro, sempre nel rispetto del limite di 180 giorni previsto dalla normativa vigente.

Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso



la stessa azienda e per le stesse mansioni nel biennio precedente. In caso di reiterazione del periodo di prova in contratti diversi stipulati successivamente tra le stesse parti e a parità di mansioni, l'apposizione del termine è ammissibile soltanto al verificarsi di elementi organizzativi sopravvenuti ed ulteriori

rispetto alla valutazione già effettuata nel precedente rapporto di lavoro. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

ART. 104

(Proroghe e rinnovi)

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi dall'assunzione. Successivamente a tale termine, potrà essere prorogato solo in presenza delle causali stabilite dall'articolo precedente.

Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 24 mesi lo stesso può essere prorogato, con l'assenso del lavoratore, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Un numero superiore di proroghe comporta la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Nell'ipotesi di rinnovo del contratto a tempo determinato, pena la trasformazione di quest'ultimo in contratto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di intervallo tra un contratto e l'altro è fissato in 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti della durata di sei mesi e 20 giorni per i contratti di durata superiore ai sei mesi.

Tali limitazioni non sono valide per i contratti di lavoro a carattere stagionale nonché per le attività legate alla disponibilità di materie prime o da consumo, nonché nei casi di esigenze connesse a caratteristiche peculiari del settore merceologico dell'azienda quali, ad esempio, le attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda collegata a ricorrenze particolari.

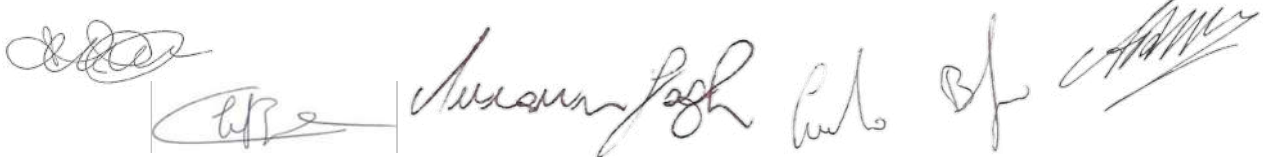
ART. 105

(Proporzione numerica)

Le Parti convengono che possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nel rispetto dei seguenti limiti numerici:

I datori di lavoro che occupano da 0 a 5 dipendenti, computando tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, possono assumere n. 2 lavoratori a tempo determinato;

I datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, possono



assumere lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi della fase di avvio di nuove attività o di avvio di una nuova unità produttiva aziendale, quelli conclusi con lavoratori di età superiore ai 50 anni e quelli conclusi per la sostituzione di lavoratori assenti.

ART. 106

(Diritto di precedenza)

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, 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. 107

(Trattamento economico)

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato spetta il medesimo trattamento economico e normativo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato ed in proporzione al periodo di lavoro prestato.

ART. 109

(Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, si rinvia alla normativa vigente in materia di impugnazione del licenziamento.

ART. 110

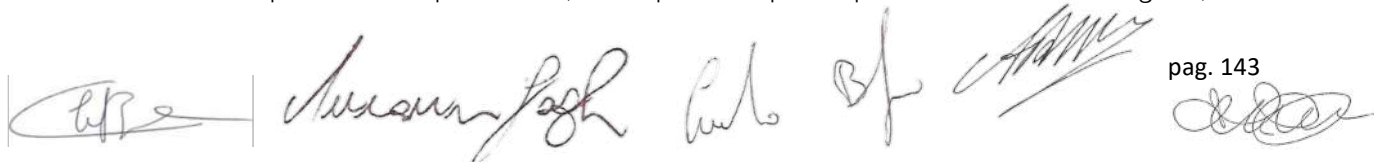
Contratto di somministrazione

(Sfera di applicabilità)

In riferimento ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato o indeterminato trovano applicazione le disposizioni contenute negli articoli da 30 a 40 del D.lgs 81/2015, del D.L. 12 luglio 2018,

n. 87 e smi.

Le Parti si riservano la possibilità di procedere, nel rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti, alla



sottoscrizione di apposito verbale di accordo integrativo finalizzato alla regolamentazione della disciplina del contratto di somministrazione.

ART. 111

Lavoro intermittente

(Definizione contratto di lavoro intermittente)

Ai sensi degli artt. 13 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

ART. 112

(Disciplina del lavoro intermittente)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale per l'impossibilità, o comunque la difficoltà, di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età', fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Per lo specifico settore del Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco dei tre anni solari. Nell'ipotesi di superamento del suddetto limite il rapporto di lavoro si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- d) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- e) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario' con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;



f) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART. 113

(Assunzione)

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- g) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- h) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- i) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- j) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- k) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- l) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, nonché all'Ente Bilaterale EBILP mediante sms, fax o posta elettronica.

ART. 114

(Indennità di disponibilità)

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione

prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- d) minimo tabellare;
- e) E.D.R.;
- f) ratei di tredicesima.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

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

ART. 115
(Retribuzione)

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo



della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio–giugno; luglio–dicembre).

ART. 116

Lavoro agile

(Disciplina del lavoro agile)

Le Parti intendono promuovere il ricorso allo strumento del lavoro agile al fine di adattare le prestazioni lavorative alle nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, favorire maggiore flessibilità, aumentare la produttività aziendale, assecondare il cambiamento tecnologico e favorire una sempre più incisiva cultura di responsabilizzazione dei lavoratori verso forme di lavoro orientate al raggiungimento dei risultati.

La prestazione lavorativa sarà svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro previsti dalla legge o dal presente CCNL e attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici, anche in assenza di postazione fissa.

Dovranno in ogni caso essere rispettati i limiti relativi alla durata massima dell'orario del lavoro, sia giornaliero che settimanale, in coerenza con quanto stabilito dalla legge e dal presente CCNL.

Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sarà introdotta in azienda tramite accordi aziendali e individuali.

I contratti sottoscritti in sede aziendale definiranno:

- a) le modalità e i criteri di esecuzione del lavoro agile, anche in relazione agli strumenti da utilizzare;
- b) gli aspetti relativi alla sicurezza;
- c) le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;
- d) le condotte che, in aggiunta a quelle previste dal presente CCNL, possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;



e) eventuali previsioni collegate al raggiungimento di obiettivi;

f) ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile.

L'accordo individuale, coerentemente con i contratti sottoscritti in sede aziendale, avrà come contenuto ulteriori specifiche intese qualificanti il singolo rapporto di lavoro, quali la previsione delle fasce di reperibilità e dei tempi di riposo del lavoratore.

L'accordo individuale può essere a tempo determinato o indeterminato. Nel caso di contratto a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine. Per recesso si intende l'interruzione delle modalità di lavoro agile, e non anche l'interruzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore che presti attività lavorativa in regime di lavoro agile avrà diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti degli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

SEZIONE V

Istituzioni Sindacali

ART. 117

(Rappresentanze Sindacali)

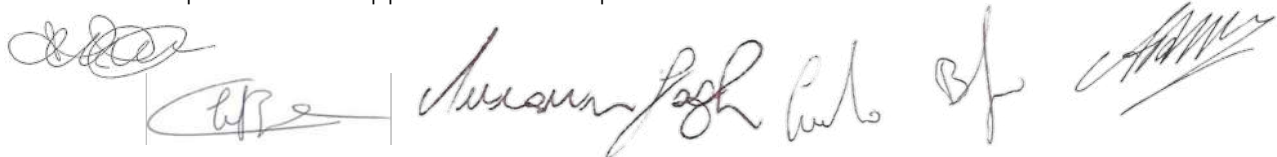
Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L..

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali. La comunicazione deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata o a mezzo Pec;

I Dirigenti Sindacali hanno diritto ad un massimo di 75 ore annue di permessi o congedi retribuiti per partecipare alle riunioni dei rispettivi organi sindacali di appartenenza.

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

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



ART. 118

(Rappresentazione sindacali aziendali)

Sono da considerarsi Rappresentanti Sindacali Aziendali (R.S.A.) i lavoratori che fanno parte delle rappresentanze costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

I Componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) a n. 1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) n. 4 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

I suddetti permessi retribuiti saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) e a un'ora e 30 minuti 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 tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

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

Analoghe previsioni e diritti saranno riconosciuti ai lavoratori eletti a rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.). Le modalità di elezione delle RSU sono determinate con



apposito Accordo Interconfederale.

ART. 119
(Assemblea)

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

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende.

Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti, delle attrezzature e del patrimonio aziendale.

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

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

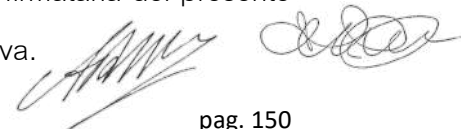
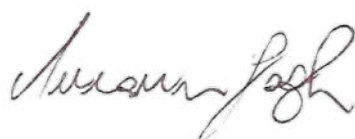
ART. 120
(Referendum)

Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale. I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum sono stabilite nell'Accordo Interconfederale per le elezioni delle RSU.

ART. 121
(Trattenute Sindacali)

L'azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali a favore della O.S. firmataria del presente CCNL a fronte della presentazione dei lavoratori di specifica delega autorizzativa.



Gli importi saranno pari all'1% della retribuzione lorda.

Gli importi andranno bonificati mensilmente alla O.S. destinataria.

Le deleghe potranno essere annullate in qualsiasi momento e cesseranno di produrre effetti dalla retribuzione del mese successivo a quello della disdetta.

Le disdette vanno inviate a cura del lavoratore all'azienda che rilascerà apposita ricevuta.

ART. 122

(Contributi di Assistenza Contrattuale)

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda; Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da FISALP e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Il COASCO può essere riscosso direttamente dalla Confederazione FISALP o FISAPI nonché per il tramite dell'Ente Bilaterale EBILP.

Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della Confederazione FISALP o FISAPI reperibili sul sito internet delle stesse.

SEZIONE VI

DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART. 123

(ENTE BILATERALE NAZIONALE DELLE LIBERE PROFESSIONI DEL SETTORE PRIVATO – E.BI.L.P.)

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale Libere Professioni e del Settore Privato, in sigla E.BI.L.P. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito. Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle Confederazioni firmatarie dal presente CCNL.

E.BI.L.P. è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.



A tal fine E.BI.L.P. Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d. elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n.936/1986;
- g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali di cui agli artt.134, 135 e 132 del presente CCNL, nonché ne coordina le attività;
- h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si
- l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

- m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
- p. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua.

E.BI.L.P. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part- time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.L.P. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.L.P. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

E.BI.L.P. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita la CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.BI.L.P. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Comitato Esecutivo.



Gli organi di gestione E.BI.L.P. saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli E.BI.L.P. Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo dell'E.BI.L.P. nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

ART.124

ENTI BILITARALI TERRITORIALI

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

- a. la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b. il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c. gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d. il coordinamento, la vigilanza ed il monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con E.BI.L.P. Nazionale e con la rete degli E.BI.L.P. Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.



- i. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua da costituire;
- j. per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL può svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

L'E.BI.L.P. Territoriale, svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente.

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

L' E.BI.L.P. Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

ART.125

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



Le Parti concordano che il Fondo Bilaterale di Assistenza Sanitaria Integrativa al SSN per il Settore Privato – SANI.S.P., introdotto con il rinnovo del presente CCNL, al quale possono rimandare diversi CCNL, poiché sottoscritti dal OO.SS. stipulanti, costituisce lo strumento per l'erogazione del servizio di assistenza sanitaria integrativa al SSN.

SANI.S.P. è disciplinato dallo statuto e dal regolamento che costituisce parte integrante del presente

ART. 126

Welfare per i Datori di Lavoro – Welfare +

Le Parti, con il presente articolo, estendono a favore dei datori di lavoro e non, l'assistenza sanitaria integrativa al SSN, così come prevista e disciplinata a favore dei lavoratori, la quale costituirà una gestione autonoma e separata nell'ambito di E.BI.L.P., che verrà disciplinata mediante apposito regolamento.



CCNL.ART.127

COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE PARITETICA NAZIONALE

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

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incumbenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

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

ART.128

COMMISSIONE E SEDE DELLA SEDE NAZIONALE

La Commissione di Conciliazione Nazionale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di 4 per organizzazione.

ART.129

CONVOCAZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE

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

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

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle

 pag. 156 

eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte. Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

ART.130

ISTRUTTORIA E DECISIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE

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

La decisione assunta dalla Commissione di Conciliazione Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

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

ART.131

COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE

La Commissione di Conciliazione Regionale interviene, per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione di Conciliazione Nazionale.

ART.132

COMPOSIZIONE E SEDE DELLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE

Ciascuna Commissione di Conciliazione Regionale e/o territoriale è composta da un numero pari di membri scelti in egual numero tra le organizzazioni datoriali e quelle sindacali dei lavoratori fino ad un massimo di quattro per organizzazione.

La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto n.2 dell'articolo precedente ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

ART.133

CONVOCAZIONE DELLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE

La convocazione della Commissione di Conciliazione Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei propri assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia od ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione Datoriale che rappresenta l'istante in caso di domanda presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

ART.134

ISTRUTTORIA E DECISIONE DELLA COMMISSIONE REGIONALE E/O TERRITORIALE

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

La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procede alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

ART.135

OSSERVATORIO NAZIONALE

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Autonomo del settore privato - E.B.I.L.P. può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a circular stamp with illegible text. Next to it is a signature. In the center, there is a large, stylized signature that appears to read 'Alessandro Fogli' followed by 'Aut. Bil.' and another signature. On the right, there is another signature. The page number 'pag. 158' is printed at the bottom right.

tra le Parti Sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b. riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale – E.BI.L.P. inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli E.BI.L.P. Territoriali;
- c. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie, e, in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- d. d. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, E.BI.L.P. Nazionale;
- e. e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- f. f. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento.

ART.136

OSSERVATORI TERRITORIALI

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

A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:

- a. programma ed organizza, al livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla

base di rilevazioni realizzate dall' Associazioni imprenditoriale in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art.9 della Legge n.56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art.4 c.4 della Legge n.628/1961;

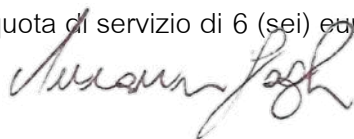
- b. ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
- c. predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- d. promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari - nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
- e. cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Osservatorio Nazionale, di norma con cadenza annuale.

ART.137

(Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale E.BI.L.P. / Fondo Bilaterale di Assistenza Sanitaria SANISP – Nazionale)

La quota contrattuale di servizio e/o contributo mensile per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore delle Libere Professioni E del Settore Privato (E.BI.L.P. - Nazionale) e degli Enti Bilaterali Regionali di Settore (E.BI.L.P. - Regionali) ove costituiti è fissata nella misura globale di 10 (dieci) euro mensili per 12 (dodici) mensilità, di cui 6 (sei) euro a carico dei datori di lavoro e 4 quattro euro a carico dei lavoratori ed è dovuta da tutti i soggetti che applicano il presente Contratto Collettivo.

Le Parti si danno atto della obbligatorietà della quota di servizio di 6 (sei) euro su paga base a carico dei datori di lavoro.



Il versamento della quota di servizio in questione è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati.

La quota di servizio a carico dei lavoratori è pari ad euro 4 (quattro) e dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura E.BI.L.P. – NAZIONALE ed il versamento della quota di servizio globale (10 € mensili) sarà effettuata tramite il mod. F 24 utilizzando il codice EBIP.

Il datore di lavoro che omette il versamento della suddetta quota è tenuto a corrispondere al lavoratore un (E.D.R.) elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 28 (ventotto) corrisposto per 13 mensilità.



Il datore di lavoro che omette il versamento della quota contrattuale suddetta all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.L.P. - Nazionale) non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.L.P. – Nazionale) saranno trasferite agli Enti Bilaterali Regionali di Settore (E.BI.L.P. Regionali) regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL e dallo Statuto e Regolamento dell'E.BI.L.P. Nazionale.

La quota di servizio e/o contributo obbligatorio, per la gestione speciale ossia per le prestazioni sanitarie integrative al SSN è fissata nella misura globale di 12 euro (dodici) mensili per 12 mensilità.

Quindi, la somma complessiva da versare per ogni dipendente (Mod F24) per le rispettive adesioni all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore (E.BI.L.P. – NAZIONALE) e per l'erogazione delle prestazioni integrative al SSN da parte di SANISP sarà pari ad euro 22 (ventidue) mensili per 12 mensilità, utilizzando, per entrambe le adesioni, il codice EBIP.

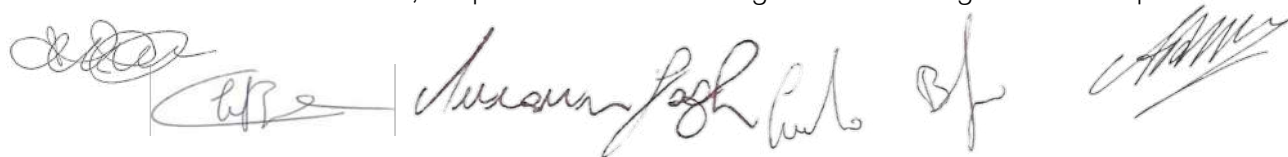
Le prestazioni integrative al SSN in favore dei lavoratori maturano, solo in caso di regolarità contributiva con effetto dal 1°giorno del quarto mese successivo al versamento da parte del datore di lavoro del contributo obbligatorio previsto per le prestazioni integrative in questione. Nessuna prestazione sarà dovuta dall'E.BI.L.P. - Nazionale al lavoratore dipendente qualora il datore di lavoro non adempie regolarmente ai versamenti di contributi o se i versamenti risultino parziali.

Il diritto alle prestazioni in favore dei dipendenti è disciplinato dall'E.BI.L.P. - Nazionale con regolamento pubblicato sui siti Istituzionali.

Le prestazioni ed i servizi resi dall'E.BI.L.P. NAZIONALE e da SANI.S.P. NAZIONALE, costituiscono parte integrante del presente Contratto Collettivo e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti.

I contributi obbligatori per la gestione speciale ossia per le prestazioni integrative al SSN possono essere destinate esclusivamente ad erogare servizi nel campo sanitario integrativo al SSN escluse categoricamente ogni altra destinazione.

Le Parti, congiuntamente, in considerazione delle mutate esigenze del mercato del settore privato ed in relazione alla consapevolezza della necessità di estendere forme di welfare assistenziali ai datori di lavoro e non, con il rinnovo del presente CCNL, estendono le prestazioni sanitarie integrative al SSN previste e disciplinate a favori dei lavoratori anche a favore dei datori di lavoro e non, nella misura di euro mensili dieci (12) per dodici mensilità (12) e l'intera disciplina (contribuzione, adesione, prestazioni, cessioni, ecc) sarà oggetto di regolamento da predisporre ed approvare dall'E.BI.L.P. unitamente a SANI.S.P., al quale è demandata la gestione e l'erogazione delle prestazioni sanitarie

 pag. 161

integrative al SSN.

La quota contrattuale di servizio è pari ad euro 12 (dodici) mensili per 12 (dodici) mensilità, gestita interamente da SANISP.. Quindi, la somma complessiva da versare per ogni dipendente e per ogni datore di lavoro e non, (Mod. F24) per le rispettive adesioni all'Ente Bilaterale di Settore (E.BI.L.P. - Nazionale) e per l'erogazione delle prestazioni sanitarie integrative al SSN da parte di SANISP, sarà pari ad euro 28 (ventotto) mensili per 12 mensilità, utilizzando, per entrambe le adesioni, il codice EBIP. L'estensione delle prestazioni sanitarie integrative al SSN per i liberi professionisti datori di lavoro e non è facoltativa e non obbligatoria.

La quota contrattuale di servizio complessiva pari ad euro 34 (trentaquattro) mensili sarà così suddivisa:

- 12 (dodici) euro mensili per 12 mensilità a favore delle prestazioni sanitarie integrative al SSN per i lavoratori dipendenti;
- 12 (dodici) euro mensili per 12 mensilità a favore delle prestazioni sanitarie integrative al SSN per i datori di lavoro e non (quota facoltativa);
- 10 (dieci) euro mensili per 12 mensilità di cui 4 (quattro) euro a carico dei lavoratori e sei (sei) euro a carico dei datori di lavoro per il conseguimento delle finalità affidate all'E.BI.L.P. dal CCNL.

ART.138

FONDO INTERPROFESSIONALE PER LA FORMAZIONE CONTINUA

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30% sui salari imponibili ad apposito Fondo, denominato FONARCOM, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della L.388/00.

ART.139

FONDO DI SOLIDARIETA'

Le Confederazioni concordano di costituire il Fondo di Solidarietà Settoriale e/o Intersettoriale, così come previsto dalla Legge n.92/2012 e di regolamentarne le funzioni con successivo accordo.

ART.140

CONCILIAZIONE CONTROVERSIE IN SEDE SINDACALE

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



disciplinari e le relative sanzioni.

Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n.604/1966, Legge n.300/1970 e successiva Legge n.108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare, ferma restando l'obbligatorietà della procedura ex art.7 della Legge n.604/1966.

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

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

ART.141

COMPOSIZIONE E SEDE DELLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

La Commissione di Conciliazione Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale – E.BI.L.P. territorialmente competente ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Nazionale istituita presso E.BI.L.P. Nazionale.

ART.142

ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Il tentativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione mediante PEC, lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

ART.143

RICHIESTA DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede),



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

ART.144

CONVOCAZIONI DELLE PARTI

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

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

ART.145

ISTRUTTORIA

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

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

ART.146

PROCESSO VERBALE DI CONCILIAZIONE O MANDATO DI ACCORDO

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art.412 c.p.c.

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



Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione. Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

ART.147

RISOLUZIONE BONARIA DELLA CONTROVERSIA

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art.2113 c.4 del Codice Civile e artt.410 e 412 c.p.c..

ART.148

DECISIONI

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Regionale e/o Territoriale non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL che resta demandata alla commissione di conciliazione paritetica nazionale di cui al precedente art. 126.

ART.149

IL TENTATIVO OBBLIGATORIO DI CONCILIAZIONE

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

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

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

ART.150

RISOLUZIONE DELLA LITE IN VIA ARBITRALE

Ai sensi dell'art.412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n.183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine, in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il

mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

- a. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
- b. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
- c. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

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

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

ART.151

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire, in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui al presente CCNL, le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale, di cui al precedente art. 126.

SEZIONE II

ART.152

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal 20/11/2020 al 19/11/2023.

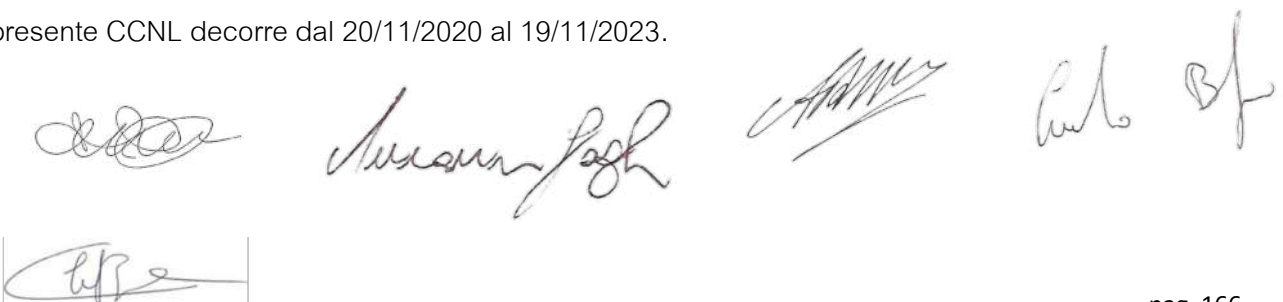
The image shows several handwritten signatures in black ink. There are four distinct signatures in the top row and one signature in the bottom left corner, enclosed in a rectangular box. The signatures are cursive and vary in style, representing the different parties to the agreement.

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Allegato a)

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Indennità di funzione	Paga Base e Contingenza				
		01/11/20	01/02/21	01/09/21	01/04/22	01/11/2022
Quadri	180,00	2.457,81	2.459,66	2.462,73	2.465,80	2.469,49
Primo livello	0,00	2.253,04	2.254,73	2.257,55	2.260,36	2.263,74
Secondo livello	0,00	2.023,61	2.025,12	2.027,65	2.030,18	2.033,22
Terzo livello	0,00	1.810,02	1.811,38	1.813,64	1.815,90	1.818,62
Quarto livello	0,00	1.642,31	1.643,54	1.645,59	1.647,65	1.650,11
Quinto livello	0,00	1.535,30	1.536,45	1.538,37	1.540,29	1.542,59
Sesto livello	0,00	1.434,94	1.436,01	1.437,81	1.439,60	1.441,75
Settimo livello	0,00	1.302,89	1.303,86	1.305,49	1.307,12	1.309,07

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI
RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

Allegato b)

		01/11/20	
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.637,81		
Primo livello	2.253,04		
Secondo livello	2.023,61		
Terzo livello	1.810,02	1.357,52	1.538,52
Quarto livello	1.642,31	1.231,73	1.395,96
Quinto livello	1.535,30	1.151,48	1.305,01
Sesto livello	1.434,94	1.076,20	1.219,70
Settimo livello	1.302,89		
		01/02/21	
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.639,66		
Primo livello	2.254,73		
Secondo livello	2.025,12		
Terzo livello	1.811,38	1.358,53	1.539,67
Quarto livello	1.643,54	1.232,66	1.397,01
Quinto livello	1.536,45	1.152,34	1.305,99
Sesto livello	1.436,01	1.077,01	1.220,61
Settimo livello	1.303,86		
		01/09/21	
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.642,73		
Primo livello	2.257,55		
Secondo livello	2.027,65		
Terzo livello	1.813,64	1.360,23	1.541,60
Quarto livello	1.645,59	1.234,20	1.398,76
Quinto livello	1.538,37	1.153,78	1.307,62
Sesto livello	1.437,81	1.078,36	1.222,14
Settimo livello	1.305,49		
		01/04/22	
Livello	Retribuzione	1°anno	2° anno
Quadri	2.645,80		
Primo livello	2.260,36		
Secondo livello	2.030,18		
Terzo livello	1.815,90	1.361,93	1.543,52
Quarto livello	1.647,65	1.235,73	1.400,50
Quinto livello	1.540,29	1.155,22	1.309,25
Sesto livello	1.439,60	1.079,70	1.223,66
Settimo livello	1.307,12		

01/11/22			
Livello	Retribuzione	1°anno	2°anno
Quadri	2.649,48		
Primo livello	2.263,74		
Secondo livello	2.033,22		
Terzo livello	1.818,62	1.363,96	1.545,83
Quarto livello	1.650,11	1.237,58	1.402,59
Quinto livello	1.542,59	1.156,95	1.311,21
Sesto livello	1.441,75	1.081,31	1.225,49
Settimo livello	1.309,07		



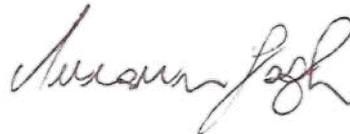








TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE COMMERCIO, TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI
RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO DELLE AREE SVANTAGGIATE

Allegato c)

01/11/20		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.637,81	2.110,25
Primo livello	2.253,04	1.802,43
Secondo livello	2.023,61	1.618,88
Terzo livello	1.810,02	1.448,02
Quarto livello	1.642,31	1.313,85
Quinto livello	1.535,30	1.228,24
Sesto livello	1.434,94	1.147,95
Settimo livello	1.302,89	1.042,31

01/02/21		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.639,66	2.111,73
Primo livello	2.254,73	1.803,79
Secondo livello	2.025,12	1.620,10
Terzo livello	1.811,38	1.449,10
Quarto livello	1.643,54	1.314,83
Quinto livello	1.536,45	1.229,16
Sesto livello	1.436,01	1.148,81
Settimo livello	1.303,86	1.043,09

01/09/21		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.642,73	2.114,18
Primo livello	2.257,55	1.806,04
Secondo livello	2.027,65	1.622,12
Terzo livello	1.813,64	1.450,91
Quarto livello	1.645,59	1.316,48
Quinto livello	1.538,37	1.230,70
Sesto livello	1.437,81	1.150,25
Settimo livello	1.305,49	1.044,39

01/04/22		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.645,80	2.116,64
Primo livello	2.260,36	1.808,29
Secondo livello	2.030,18	1.624,14
Terzo livello	1.815,90	1.452,72
Quarto livello	1.647,65	1.318,12
Quinto livello	1.540,29	1.232,23
Sesto livello	1.439,60	1.151,68
Settimo livello	1.307,12	1.045,70

01/11/2022		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.649,48	2.119,58
Primo livello	2.263,74	1.810,99
Secondo livello	2.033,22	1.626,57
Terzo livello	1.818,62	1.454,89
Quarto livello	1.650,11	1.320,09
Quinto livello	1.542,59	1.234,08
Sesto livello	1.441,75	1.153,40
Settimo livello	1.309,07	1.047,26



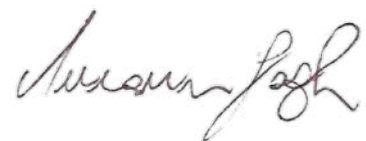


 |
  |
   

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO

RETRIBUZIONI REGIME ORDINARIO

Allegato d)

Retribuzioni base e aumenti retributivi

Livello	Indennità di funzione	Paga Base e Contingenza				
		01/11/20	01/02/21	01/09/2021	01/04/22	01/11/22
Quadri	70,00	2.029,46	2.035,53	2.041,60	2.047,67	2053,74
Primo livello	0,00	1.885,69	1.891,33	1.896,97	1.902,61	1.908,25
Secondo livello	0,00	1.723,51	1.728,66	1.733,82	1.738,97	1.744,13
Terzo livello	0,00	1.625,49	1.630,35	1.635,22	1.640,08	1.644,94
Quarto livello	0,00	1.533,80	1.538,39	1.542,97	1.547,56	1.552,15
Quinto livello	0,00	1.439,15	1.443,46	1.447,76	1.452,07	1.456,37
Sesto livello	0,00	1.381,98	1.386,12	1.390,25	1.394,38	1.398,52
Sesto livello	0,00	1.364,69	1.368,77	1.372,86	1.376,94	1.381,02
Settimo livello	0,00	1.277,74	1.281,56	1.285,39	1.289,21	1.293,03

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature that appears to read 'Alessandro Jugh' and other illegible marks.

TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO
RETRIBUZIONI REGIME DI PRIMO INGRESSO E REIMPIEGO

Allegato e)

		01/11/20	
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.099,46		
Primo livello	1.885,69		
Secondo livello	1.723,51		
Terzo livello	1.625,49	1219,12	1381,67
Quarto livello	1.533,80	1150,35	1303,73
Quinto livello	1.439,15	1079,36	1223,28
Sesto livello super	1.381,98	1036,49	1174,69
Sesto livello	1.364,69	1025,52	1159,99
Settimo livello	1.277,74		

		01/02/21	
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.105,53		
Primo livello	1.891,33		
Secondo livello	1.728,66		
Terzo livello	1.630,35	1.222,76	1.385,80
Quarto livello	1.538,39	1.153,79	1.307,63
Quinto livello	1.443,46	1.082,59	1.226,94
Sesto livello super	1.386,12	1.039,59	1.178,20
Sesto livello	1.368,77	1.026,58	1.163,46
Settimo livello	1.281,56		

		01/09/21	
Livello	Retribuzione	1° anno	2° anno
Quadri	2.111,60		
Primo livello	1.896,97		
Secondo livello	1.733,82		
Terzo livello	1.635,22	1.226,41	1.389,94
Quarto livello	1.542,97	1.157,23	1.311,53
Quinto livello	1.447,76	1.085,82	1.230,60
Sesto livello super	1.390,25	1.042,69	1.181,71
Sesto livello	1.372,86	1.029,64	1.166,93
Settimo livello	1.285,39		

		01/04/22	
Livello	Retribuzione	1°anno	2° anno
Quadri	2.117,67		
Primo livello	1.902,61		
Secondo livello	1.738,97		
Terzo livello	1.640,08	1.230,06	1.394,06
Quarto livello	1.547,56	1.160,67	1.315,43
Quinto livello	1.452,07	1.089,05	1.234,26
Sesto livello super	1.394,38	1.045,79	1.185,23
Sesto livello	1.376,94	1.032,70	1.170,40
Settimo livello	1.289,21		

Livello	Retribuzione	01/11/22	
		1°anno	2°anno
Quadri	2.123,74		
Primo livello	1.908,25		
Secondo livello	1.744,13		
Terzo livello	1.644,94	1.233,70	1.398,20
Quarto livello	1.552,15	1.164,11	1.319,32
Quinto livello	1.456,37	1.092,28	1.237,92
Sesto livello super	1.398,52	1.048,89	1.188,74
Sesto livello	1.381,02	1.035,76	1.173,87
Settimo livello	1.293,03		



 Paolo
 of 


TABELLE RETRIBUTIVE SETTORE PUBBLICI ESERCIZI E TURISMO
RETRIBUZIONI REGIME DIFFERENZIATO PER IL RILANCIO DELLE AREE
SVANTAGGIATE

Allegato f)

01/11/20

Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.099,46	1679,57
Primo livello	1.885,69	1508,55
Secondo livello	1.723,51	1378,8
Terzo livello	1.625,49	1300,39
Quarto livello	1.533,80	1227,04
Quinto livello	1.439,15	1151,32
Sesto livello super	1.381,98	1105,59
Sesto livello	1.364,69	1091,75
Settimo livello	1.277,74	1022,19

01/02/21

Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.105,53	1.684,42
Primo livello	1.891,33	1.513,06
Secondo livello	1.728,66	1.382,92
Terzo livello	1.630,35	1.304,28
Quarto livello	1.538,39	1.230,70
Quinto livello	1.443,46	1.154,76
Sesto livello super	1.386,12	1.108,89
Sesto livello	1.368,77	1.095,20
Settimo livello	1.281,56	1.025,25

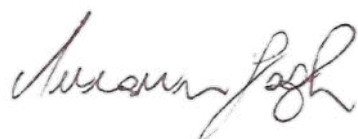
01/09/21

Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.111,60	1.689,28
Primo livello	1.896,97	1.517,58
Secondo livello	1.733,82	1.387,05
Terzo livello	1.635,22	1.308,17
Quarto livello	1.542,97	1.234,38
Quinto livello	1.447,76	1.158,21
Sesto livello super	1.390,25	1.112,20
Sesto livello	1.372,86	1.098,28
Settimo livello	1.285,39	1.028,31

01/04/22

Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.117,67	1694,14
Primo livello	1.902,61	1522,09
Secondo livello	1.738,97	1391,18
Terzo livello	1.640,08	1312,06
Quarto livello	1.547,56	1238,05
Quinto livello	1.452,07	1161,65
Sesto livello super	1.394,38	1115,51







Sesto livello	1.376,94	1101,55
Settimo livello	1.289,21	1031,37

 | *Ausonia Jogh*  *Aut. Of* 

Ausonia Jogh

Type text here

01/11/22		
Livello	Retribuzione normale	Retribuzione aree svantaggiate
Quadri	2.123,74	1.698,99
Primo livello	1.908,25	1.526,60
Secondo livello	1.744,13	1.395,30
Terzo livello	1.644,94	1.315,95
Quarto livello	1.552,15	1.241,72
Quinto livello	1.456,37	1.165,09
Sesto livello super	1.398,52	1.118,81
Sesto livello	1.381,02	1.104,81
Settimo livello	1.293,03	1.034,42





