

Contratto Collettivo nazionale per i dipendenti dei settori del credito - finanza - assicurazioni



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEI
SETTORI DEL CREDITO – FINANZA – ASSICURAZIONI**
agenti in attività finanziaria, creditizie, assicurative, nonché tutte le attività professionali e associative appartenenti alle professioni di seguito elencate e alle strutture che svolgono attività connesse e strumentali

In data 02 dicembre 2025 ha avuto luogo l'incontro tra:



La **Unione nazionale sindacale imprenditori e coltivatori**, in sigla **UNSCIC**, rappresentata dal Presidente nazionale Domenico Mamone.



La **Confederazione Italiana di Unione delle Professioni intellettuali** in sigla **CIU-Unionquadri** rappresentata dal Presidente Gabriella Ancora



la **Confederazione Generale Europea datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal Presidente Luigi d'Orfano



ATECA - Associazione Terziario Esercenti Commerciali Artigiani e Agricoltori rappresentata dal Presidente Tommaso Diana



La **Associazione nazionale sindacale italiana delle cooperative**, in sigla **UNSICOOP**, rappresentata dal Presidente nazionale Carlo Parrinello





Il Sindacato
che dà Voce e Valore al Lavoro

la **Confederazione Italiana Nazionale Autonoma Lavoratori**, in sigla **CONF.I.A.L.**, rappresentata dal Segretario generale Benedetto Di Iacovo



F.I.A.D.E.L. - SP (Settore Privato) rappresentata dal Segretario generale Francesco Garofalo



la **Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori**, in sigla **CONSIL**, rappresentata dal segretario generale Gennaro Noto



La Federazione lavoratori aziende italiane in sigla **FLAI** rappresentata dal segretario generale Andrea Orlando

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato **CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEI SETTORI DEL CREDITO - FINANZA - ASSICURAZIONI**, agenti in attività finanziaria, creditizie, assicurative, nonché tutte le attività professionali e associative appartenenti alle professioni di seguito elencate e alle strutture che svolgono attività connesse e strumentali

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

INDICE

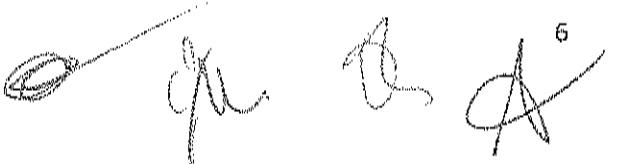
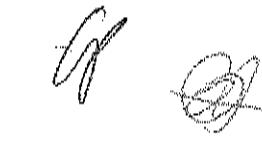
PREMESSA GENERALE	8
Art. 1 Ambito di applicazione.....	9
Art. 2 Divieto di discriminazione	9
Art. 3 Azioni positive	9
PRINCIPI CONTRATTUALI	11
Art. 4 Retribuzioni.....	11
Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa	11
Art. 6 Sussidiarietà	11
Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato	11
Art. 8 Partecipazione agli utili d'impresa	12
Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale	12
Art. 10 Progressività.....	12
Art. 11 Parità di genere.....	12
Art. 12 Ermeneutica contrattuale	12
Art. 13 Conclusioni.....	12
SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE	14
TITOLO I: CONTRATTAZIONE.....	14
Art. 14 Decorrenza e durata, contributo di assistenza contrattuale	14
Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	14
Art. 16 Procedure per il rinnovo	14
Art. 17 Contrattazione di secondo livello	14
Art. 18 Livello territoriale: materie	15
Art. 19 Livello aziendale: materie	16
TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE	17
Art. 20 Livello nazionale.....	17
Art. 21 Livello territoriale.....	17
Art. 22 Livello aziendale	17
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI	18
Art. 23 RSU	18
Art. 24 Permessi.....	18
Art. 25 Diritto di affissione.....	18
Art. 26 Assemblea	18
Art. 27 Referendum	19
Art. 28 Delegato aziendale.....	19
Art. 29 Trattenuta contributi sindacali	19
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI.....	20
Art. 30 Sistema della bilateralità.....	20
Art. 31 Funzioni e finalità	20

Art. 32	Enti bilaterali territoriali.....	21
Art. 33	Finanziamento Enti Bilaterali	21
Art. 34	Strumenti nazionali	22
Art. 35	Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale	22
Art. 36	Commissione paritetica per le Pari Opportunità	22
Art. 37	Osservatorio Nazionale	23
Art. 38	Commissione Paritetica Nazionale.....	24
Art. 39	Commissione Paritetica Nazionale: procedure	24
TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA.....		26
Art. 40	RLS.....	26
Art. 41	RLST.....	27
Art. 42	Organismi paritetici.....	27
TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE		28
Art. 43	Commissioni di conciliazione	28
SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO		29
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO.....		29
CAPO I: APPRENDISTATO		29
Art. 44	Contratto di apprendistato	29
Art. 45	Durata	29
Art. 46	Proporzioni numeriche	29
Art. 47	Ruolo dell'Ente bilaterale.....	29
Art. 48	Periodo di prova.....	29
Art. 49	Durata apprendistato professionalizzante.....	30
Art. 50	Obblighi del datore di lavoro	30
Art. 51	Doveri dell'apprendista.....	30
Art. 52	Rinvio alla legge	30
Art. 53	Formazione/apprendistato professionalizzante.....	31
Art. 54	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.....	31
Art. 55	Apprendistato di alta formazione e di ricerca	31
CAPO II: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO		32
Art. 56	Contratto a tempo determinato	32
Art. 57	Esenzioni legali del limite quantitativo dei contratti a Tempo Determinato:.....	32
Art. 58	Limiti di durata	32
Art. 59	Diritto di precedenza	32
Art. 60	Somministrazione	33
CAPO III: PART-TIME		33
Art. 61	Premessa.....	33
Art. 62	Rapporto a tempo parziale	33

TP R M 4 19/09/2019 R D G

Art. 63	Disciplina del rapporto a tempo parziale	33
Art. 64	Lavoro supplementare: normativa	33
Art. 65	Contratto di somministrazione	34
Art. 66	Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti.....	34
CAPO IV: LAVORO INTERMITTENTE		34
Art. 67	Lavoro intermittente.....	34
Art. 68	Trattamento economico	35
Art. 69	Rinvio alla legge	35
CAPO V: TELELAVORO		35
Art. 70	Lavoro agile e lavoro a distanza.....	35
Art. 71	Definizione di Lavoro Agile.....	35
Art. 72	Diritti collettivi	36
Art. 73	Controlli a distanza.....	37
Art. 74	Diritti sindacali	37
Art. 75	Organizzazione della struttura lavorativa	38
Art. 76	Diligenza e riservatezza.....	38
Art. 77	Formazione	38
Art. 78	Diritti di informazione	38
Art. 79	Postazioni di lavoro	38
Art. 80	Strumenti di lavoro	38
Art. 81	Verifica dell'attività lavorativa	39
Art. 82	Interruzioni tecniche.....	39
Art. 83	Misure di protezione e prevenzione	39
Art. 84	Lavoro a distanza (Telelavoro)	40
Art. 85	Controlli a distanza nel telelavoro	40
TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE		41
Art. 86	Fondo di assistenza sanitaria integrativa	41
Art. 87	Fondo di previdenza complementare	42
Art. 88	Formazione continua	42
Art. 89	Welfare aziendale sperimentale	42
TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO		43
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE		43
Art. 90	Condizioni d'ingresso- Premessa	43
Art. 91	Condizioni d'ingresso per i lavoratori di prima assunzione	43
Art. 92	Classificazione dimensionale delle aziende ai fini dell'inquadramento del personale impiegato	44
Art. 93	Agenti	44
Art. 94	Classificazione	45
CAPO II: ASSUNZIONE		53
Art. 95	Assunzione	53

Art. 96	Politiche di integrazione socio-lavorativa	54
CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA	54	
Art. 97	Mansioni del lavoratore	54
Art. 98	Mansioni promiscue	54
Art. 99	Passaggi di livello	54
Art. 100	Normativa quadri	55
TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	56	
CAPO I: ORARIO DI LAVORO	56	
Art. 101	Orario normale settimanale	56
Art. 102	Limiti	56
Art. 103	Orario: composizione multi periodale dell'orario ordinario di lavoro	56
Art. 104	Variazione in aumento e in distribuzione	57
Art. 105	Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni	57
Art. 106	Orario di lavoro: sospensione dell'attività lavorativa	57
Art. 107	Lavoratori discontinui	58
Art. 108	Personale Direttivo: Definizione e Indennità Mensile di Funzione Direttiva	59
Art. 109	Maggiorazioni	60
CAPO II: PERIODO DI PROVA	61	
Art. 110	Periodi di prova	61
CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI	61	
Art. 111	Riposo giornaliero	61
Art. 112	Riposo settimanale	62
Art. 113	Festività	62
Art. 114	Festività di altre Religioni o di altri Culti	62
Art. 115	Permessi	62
CAPO IV: FERIE	69	
Art. 116	Ferie	69
Art. 117	Determinazione periodo di ferie	70
Art. 118	Retribuzione ferie	70
CAPO V: GRAVIDANZA	70	
CAPO VI: MALATTIE E INFORTUNI	74	
Art. 119	Comunicazione	74
Art. 120	Periodo di comporto	74
Art. 121	Trattamento economico	74
Art. 122	Trattamento per malattia di breve durata – premio	75
Art. 123	Infortunio	75
Art. 124	Comporto	75
Art. 125	Trattamento economico	75
Art. 126	Rinvio alle leggi	76

TD  6  RR G 

CAPO VII: TRASFERIMENTO – TRASFERTA	76
Art. 127 Definizione	76
Art. 128 Trasferimento	76
Art. 129 Trasferta	77
Art. 130 Diaria giornaliera	78
Art. 131 Trasfertisti	78
Art. 132 Diaria trasfertisti	79
Art. 133 Distacco	79
Art. 134 Reperibilità	80
Art. 135 Pronta reperibilità	81
CAPO VIII: RETRIBUZIONE	81
Art. 136 Paga base	81
Art. 137 Elemento perequativo regionale	82
Art. 138 Scatti di anzianità	82
CAPO IX: MENSILITÀ SUPPLEMENTARI	83
Art. 139 Tredicesima mensilità	83
TITOLO V: NORME DISCIPLINARI	84
Art. 140 Provvedimenti disciplinari	84
Art. 141 Risarcimento dei danni	88
TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	89
CAPO I: RECESSO	89
Art. 142 Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.	89
CAPO II: PREAVVISO	89
Art. 143 Termini di preavviso	89
CAPO III: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	89
Art. 144 Trattamento di fine rapporto	89
Allegato 1	90

PREMESSA GENERALE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è il frutto di un impegno comune tra le parti sociali volto a creare un contesto lavorativo più equo, inclusivo e produttivo. In un'epoca caratterizzata da rapidi cambiamenti economici, tecnologici e sociali, è fondamentale promuovere una cultura aziendale che valorizzi il concetto di impresa e il contributo di ogni lavoratore, riconoscendo l'importanza della partecipazione attiva e del coinvolgimento a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il nostro obiettivo è quello di stabilire un quadro normativo che favorisca lo sviluppo professionale, il benessere e la sicurezza dei dipendenti, promuovendo al contempo la competitività e l'innovazione delle aziende operanti nel settore. La partecipazione dei lavoratori è vista non solo come un diritto, ma come un elemento essenziale per il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e per il raggiungimento di risultati sostenibili e duraturi.

I principi cui si inspira il presente CCNL sono quelli:

1. dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
2. del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
3. dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
4. dell'impegno alla garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso: Il rispetto dei diritti e delle diversità è alla base di una cultura aziendale che valorizza ogni individuo, contribuendo a creare un clima di fiducia e collaborazione.
5. della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
6. della valorizzazione del sistema della bilateralità.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei compatti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

Il presente CCNL si propone quindi di stabilire le basi per un nuovo modello di relazioni industriali, dove la partecipazione attiva dei lavoratori diventi un elemento centrale per il successo delle aziende e per la realizzazione personale e professionale dei dipendenti. In questo spirito di collaborazione e condivisione, le parti si impegnano a lavorare insieme per costruire un futuro migliore per tutti gli attori coinvolti.

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente contratto disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le Aziende e le Cooperative; si applica ai lavoratori assunti nelle strutture di attività professionali e associative appartenenti alle professioni di seguito elencate e alle strutture che svolgono attività connesse e strumentali; e tra tutte le Area Servizi finanziari; Agenti in attività Finanziaria, Società Agenti in Attività Finanziaria, Società di Mediazione Creditizia, Collaboratori di società Agenti in attività finanziaria, Collaboratori di Società di Mediazione Creditizia/finanziaria, Agenti nei Servizi di Pagamento, Soggetti esercenti l'attività di Cambio Valute, Consulenti Finanziari, Consulenti assicurativi, dipendenti assunti in società di assicurazioni, Finanziari Autonomi, Società di Consulenza Assicurativa e Finanziaria.

Il presente contratto disciplina altresì tutti i rapporti di lavoro, compresi anche i rapporti di lavoro speciali oltreché le prestazioni effettuate all'interno dei periodi di stages e dai Lavoratori occupati con le differenti forme di rapporto di lavoro e con differenti attività formative, secondo le indicazioni del presente CCNL.

Ferma restando l'inscindibilità delle disposizioni che costituiscono il presente contratto, per garantire la corretta applicabilità del medesimo è posto in capo alle Aziende che lo applicano l'obbligo di provvedere a dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti; inoltre si specifica che il presente contratto è applicabile esclusivamente da parte delle Aziende che risultano essere in regola con i versamenti previsti delle quote di contributo di assistenza contrattuale e che applicano integralmente tutte le disposizioni previste nel medesimo.

Art. 2 Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

Art. 3 Azioni positive

In conformità alla legge 15 gennaio 2021, n. 4 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007) (GU Serie Generale n.20 del 26-01-2021)" si dispone:

- a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- d) l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

Le organizzazioni stipulanti il presente ccnl si adoperano affinché:

- a) la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;

- b) siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
 - c) vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink on a white background. The signatures include 'John', 'Sarah', 'David', 'Emily', 'Michael', 'Laura', 'James', 'Sarah', 'John', 'David', 'Sarah', and 'John'.

PRINCIPI CONTRATTUALI

Art. 4 Retribuzioni

Le Parti, ritengono che le forme di partecipazione dei lavoratori e di responsabile cogestione delle imprese, seppure nella distinzione dei ruoli, siano fondamentali per il successo delle Imprese e del lavoro, quindi il presente CCNL prevede salari tabellari che rendono possibili nuove e più responsabili forme retributive quali:

- Un sistema premiale per obiettivi
- Lo sviluppo del Welfare aziendale
- Adeguate maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare
- L'istituzione e/o ampliamento delle indennità aventi lo scopo di retribuire particolari onerosità, rischi, responsabilità, creatività riguardanti l'attività dei lavoratori
- Lo sviluppo di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili aziendali

Art. 5 Collaborazione dei lavoratori nell'impresa

Il prorompente sviluppo tecnologico, la crescente complessità del quadro normativo, a partire da alcune proposte di legge presentate sull'argomento, supportate dalla raccolta di firma popolare, inducono le parti sottoscritteci a sperimentare prima ancora di leggi da emanare forme di partecipazione che incentrino i misuratori di ciò su concrete forme di collaborazione e responsabilità capaci di concorrere in modo decisivo alla definizione delle strategie aziendali che puntino alla produttività e alla innovazione di processo e di prodotto.

Ciò punta alla riduzione delle "distanze gestionali" tra imprenditore e lavoratore subordinato, portando come naturale conseguenza ad una maggiore condivisione dei diversi processi aziendali, delle scelte, delle responsabilità e dei risultati tra imprenditori, dipendenti e collaboratori, senza mai intaccare la sfera dell'autonomia dell'imprenditore, relativamente alla visione e organizzazione dell'azienda.

Quanto precede, anche tenendo conto dell'art. 46 della Costituzione (... *la Repubblica riconosce il diritto dei Lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle Leggi, alla gestione delle aziende ...*) e la Direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Unione Europea e che stabilisce norme minime procedurali sulla tutela del diritto dei lavoratori a essere informati e consultati sulla situazione economica e occupazionale che interessa il loro posto di lavoro.

Art. 6 Sussidiarietà

Le Parti sottoscritteci di questo Contratto Collettivo, pur consapevoli che il CCNL non potrà esaurire le problematiche connesse alla complessa situazione del lavoro, intendono favorire al massimo le condizioni aziendali di dialogo e collaborazione, in modo da prevenire i conflitti e dedicare tutte le risorse allo sviluppo.

Pertanto, la scelta di questo CCNL è:

- a) prevedere solo le retribuzioni e le norme che rispondano ai bisogni primari della generalità dei Lavoratori;
- b) privilegiare le forme di Collaborazione condivisa tra Azienda e Lavoratore e le forme di partecipazione agli utili d'impresa, che si affianchino ai sistemi incentivanti della produttività del lavoratore o d'area, come individuati dalla Contrattazione di Secondo livello, anche con sviluppo del *Welfare aziendale*. Quanto precede, affinché il Datore e i Lavoratori ricerchino in azienda le soluzioni economiche e normative compatibili con la permanenza e lo sviluppo dei posti di lavoro, con la specificità del mercato di settore, conciliate con la salvaguardia e la tutela dei bisogni primari dei Lavoratori;
- c) affrontare tutti i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso gestire tramite il CCNL e il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole Aziende, attraverso le prestazioni dell'Ente Bilaterale di riferimento, che comprendono anche le assicurazioni sull'invalidità e sulla vita, la mutualità sanitaria integrativa al S.S.N. ed i Fondi Interprofessionali, di Solidarietà e di Previdenza Complementare.

Art. 7 Scelte retributive e normative e premi di risultato

Le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo rigido che attraverso gli affermati principi d'inderogabilità, tende a sclerotizzare l'azione delle Parti Sociali stesse e carica sul

Lavoro oneri previdenziali molto gravosi, pari cioè a circa il 40% della retribuzione linda del Lavoratore, senza proporziona e reale contropartita, assumendo, quindi, una componente di odiosa parafiscalità posta a carico dei soli Lavoratori dipendenti.

Ma pur considerando che il cuneo fiscale per le imprese e lavoratori è ancora molto ampio, le parti sottoscritte di questo contratto hanno scelto di utilizzare Premio di Risultato come elemento perequativo, proprio perché ha lo scopo di stimolare il superamento di criticità aziendali (c.d. "colli di bottiglia"); di orientare l'impegno dei Lavoratori verso obiettivi particolari e contingenti; di favorire le operazioni di riorganizzazione dell'attività in particolari settori o periodi; di premiare l'efficienza in aree aziendalmente critiche, quindi migliorare gli aspetti della retribuzione dei lavoratori.

La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

Art. 8 Partecipazione agli utili d'Impresa

Incoraggiate dalle previsioni legali sull'argomento (Art. 46 Cost., terzo c. art. 2099 c.c. e art. 2102 c.c.), le Parti individuano nella partecipazione agli utili d'Impresa, un potente sistema formativo dei Lavoratori e dei Datori di lavoro, sulle reali dinamiche aziendali, sui positivi effetti della reciproca collaborazione e sui benefici che quest'ultima determina anche sui risultati economici. La relativa disciplina potrà essere definita e sperimentata nei singoli accordi di secondo livello o aziendali di applicazione del presente CCNL.

Art. 9 Welfare contrattuale e aziendale

Le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare il *Welfare Aziendale*, estensione dell'obbligatorio *Welfare Contrattuale*, quale elemento di fidelizzazione del Lavoratore all'Impresa e per assicurare al Lavoratore maggiori benefici a parità di costo aziendale.

Si rinvia al titolo II del CCNL.

Art. 10 Progressività

Per la novità dell'impostazione data, vi sarà progressività ed articolazione nel decollo complessivo dei benefici derivanti dal CCNL, dalle Contrattazione di Secondo livello ed Individuale. Alcuni di essi saranno correlati alla misura dei risultati economici ottenuti nell'esercizio dalla singola realtà aziendale.

Inoltre, sempre nel rispetto del criterio di progressività e nella constatazione di un aumento delle spinte inflazionistiche, le Parti concordano d'incontrarsi entro la metà della vigenza del presente CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattualmente qui previsti, rispetto all'evoluzione che vi sarà dell'Indice IPCA del costo della vita.

Art. 11 Parità di genere

Le Parti riconoscono l'importanza che nelle Aziende si realizzino le condizioni atte ad assicurare l'assenza di pregiudizi di genere ed a garantire le concrete possibilità di pari sviluppo delle retribuzioni e delle carriere, ognualvolta vi sia parità nella quantità e qualità del lavoro prestato.

Art. 12 Ermeneutica contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL, non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la loro connessione e secondo le intenzioni espresse nella presente Premessa e nelle Premesse dei vari Titoli. I casi dubbi, a domanda di una Parte interessata, saranno risolti dalla Commissione paritetica nazionale di cui al titolo IV.

Art. 13 Conclusioni

Il presente CCNL, in funzione delle concrete situazioni, intende favorire una straordinaria e diffusa Contrattazione di Secondo livello che, anche grazie ai recuperi di efficienza e alla promozione di servizi, permetta il miglioramento delle retribuzioni reali dei Lavoratori, l'attivazione di prestazioni di solidarietà e lo sviluppo del *Welfare aziendale*. Le Parti hanno scelto di porre in essere ai vari livelli, un modello di relazioni sindacali e di Contrattazione Collettiva, che sia ispirato al principio di collaborazione in un rapporto di reciproca correttezza e di condivisione dei valori di sussidiarietà, *partecipazione*, regionalismo, solidarietà e flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro rappresenta, quindi, lo strumento per definire, nelle situazioni normali, il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme, dei diritti e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto. Tale livello minimo sarà, normalmente, integrato positivamente dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello.

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I: CONTRATTAZIONE

Art. 14 Decorrenza e durata, contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 01 dicembre 2025 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, tramite flusso UNIEMENS ed utilizzando il codice delle Associazioni datoriali firmatarie.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 15 Lavoratori provenienti da altri CCNL

La migrazione da altro CCNL prevede il rispetto generali di criteri di legge e di buonsenso. Salvo previsioni specifiche contenute in apposito contratto aziendale in linea generale, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione linda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*.

Art. 16 Procedure per il rinnovo

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

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

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 17 Contrattazione di secondo livello

Le Parti nell'ormai consolidata elasticità dei mercati, riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattano alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL e auspicano lo sviluppo della contrattazione di secondo livello.

I criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto sono:

1. diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
2. alternatività rispetto alla contrattazione aziendale;
3. le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività;
4. non è consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi. Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa di legge. Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi, le parti avranno, a titolo esemplificativo, quali punti di riferimento:

1. l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
2. l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
3. i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
4. i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
5. le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Art. 18 Livello territoriale: materie

Al livello di competenza le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

1. interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
2. programmi di formazione, promossi anche dagli enti bilaterali, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età;
3. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
4. altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;

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

Verranno svolte analisi in materia di classificazione del personale.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario al fine del miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore tenuto anche conto delle esigenze dei dipendenti, a livello territoriale di competenza, potranno essere effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

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

Art. 19 Livello aziendale: materie

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

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
 2. eventuali forme di flessibilità;
 3. part time;
 4. determinazione dei turni feriali;
 5. contratti a termine;
 6. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 7. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna;
 8. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
 9. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
 10. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
 11. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;
12. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL. In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda. Inoltre, potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario. La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazione Sindacale e datoriali locali competenti per territorio.

TITOLO III: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 20 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale ed utilizzando le fonti disponibili.

Art. 21 Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Art. 22 Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 23 RSU

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Art. 24 Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Art. 25 Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

Art. 27 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 28 Delegato aziendale

Negli istituti che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

Art. 29 Trattenuta contributi sindacali

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

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

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

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

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Art. 30 Sistema della bilateralità

Le Parti riconoscono il ruolo centrale della bilateralità nel presidio delle politiche attive del lavoro, della formazione professionale, della qualificazione delle competenze e del miglioramento delle relazioni industriali.

A tal fine, convengono che le funzioni bilaterali previste dal presente CCNL siano svolte da enti bilaterali nazionali costituiti o riconosciuti dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dalle Associazioni datoriali firmatarie del contratto.

Le aziende possono avvalersi, per l'erogazione dei servizi e delle prestazioni bilaterali, di uno degli enti bilaterali segnalati e accreditati dalle Parti stipulanti, nel rispetto dei principi di pariteticità, equivalenza dei servizi, trasparenza operativa e coerenza con gli ambiti di intervento individuati dal presente CCNL (occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale).

La scelta dell'ente bilaterale da parte dell'azienda deve avvenire nell'ambito degli enti riconosciuti dalle Parti firmatarie, garantendo uniformità di trattamento ai lavoratori, qualità delle prestazioni e piena conformità ai regolamenti e alle procedure stabiliti nel sistema bilaterale definito dal CCNL.

Art. 31 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti all'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art. 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai

- regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
 - m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
 - n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
 - o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti;
 - p) Costituzione della commissione di attestazione di validità che avrà durata quinquennale L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 32 Enti bilaterali territoriali

- A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.
- L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:
- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
 - tutela della salute e dignità della persona;
 - svolge funzioni in materia di apprendistato;
 - lavoro ripartito;
 - costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
 - promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
 - riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
 - svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione 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 ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali 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, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142;
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

Art. 33 Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) ovvero in favore dell'Ente Bilaterale E.BI.A.P. (Cod. FEDA) è stabilito nella misura dello 0,30 % (0,20 % a carico del datore e 0,10 % a carico del lavoratore) calcolato su busta paga e contingenza, oltre che dai rispettivi regolamenti di gestione della contribuzione.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della

retribuzione di importo pari ad € 25/mese, corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 34 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale:

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

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 35 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Commercio, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 36 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;

- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 37 Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale EBILAV per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

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 anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) 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;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento

- ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato e apprendistato.

Art. 38 Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Sezione prima del contratto;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 39 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrono gli estremi,

di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387. In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 40 RLS

AI sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;
salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione;

I corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso. Tenuto conto delle previsioni introdotte dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, relativo all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i Responsabili e gli Addetti dei Servizi di Prevenzione e

Protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., le Parti confermano che la "formazione base" per i R.L.S. e i successivi corsi di aggiornamento potranno essere erogati anche in modalità e-learning.

A tal fine, la formazione dovrà essere conforme alle previsioni contenute nel predetto Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, in termini di requisiti organizzativi, tecnici e didattici. Resta inteso in caso di modifiche e/o integrazioni normative sarà necessario adeguarsi ai predetti contenuti.

Art. 41 RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

Art. 42 Organismi paritetici

Le parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

TITOLO VI: COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 43 Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.lgs. 31/3/1998 n. 80 e dal D.lgs. 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è esperibile il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituende Commissioni Territoriali di Conciliazione. La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno al un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

I membri della commissione di conciliazione, per svolgere il loro ruolo effettivo di conciatori, debbono aver depositato la firma presso l'Ispettorato Provinciale del lavoro di competenza, ai sensi di quanto previsto dalla legge.

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

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di giorni 60 dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

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

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

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412ter.

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

SEZIONE SECONDA: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO I: MERCATO DEL LAVORO
CAPO I: APPRENDISTATO

Art. 44 Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 53/2003 e dal D. Lgs. 226/2005.

Art. 45 Durata

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire ma, in ogni caso, non potrà essere inferiore a 6 (sei) e superare i 36 (trentasei) mesi, salvo che per le figure professionali aventi contenuto e competenze analoghe e sovrapponibili a quelle dell'artigianato, per le quali sarà possibile attivare contratti di apprendistato di durata fino a 60 (sessanta) mesi, così come previsto dall'Accordo Interconfederale, allegato al presente CCNL.

Art. 46 Proporzioni numeriche

Il numero massimo di Apprendisti da assumere presso l'Azienda, direttamente o indirettamente, per il tramite delle Agenzie di somministrazione, a tempo indeterminato o determinato stagionale, non potrà superare il rapporto di 3 (tre) a 2 (due) rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti.

In caso di Aziende che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10 (dieci), il numero di Apprendisti non potrà superare il 100% (cento per cento) dei lavoratori qualificati in servizio.

Se un'azienda ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3 (tre), potrà assumere al massimo 3 (tre) Apprendisti.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 della L. n. 443/1985.

Sintesi dei Limiti Quantitativi per l'assunzione di Apprendisti (non artigiani *)	
Tipologia di azienda	N. apprendisti che possono essere assunti
Da 0 fino a 2 lavoratori qualificati	3
Da 3 a 9 dipendenti, con almeno 3 lavoratori qualificati	1 per ciascun lavoratore qualificato
Oltre i 9 dipendenti, con almeno 3 lavoratori qualificati	3 ogni 2 lavoratori qualificati

Art. 47 Ruolo dell'Ente bilaterale

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio ovvero alla Commissione nazionale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

AI fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al CCNL.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Art. 48 Periodo di prova

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova. La durata di tale periodo di prova non potrà superare i limiti previsti del presente CCNL per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Durante la prova, l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova. Nel contratto di apprendistato, è reciprocamente ammesso interrompere la prova in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di una specifica motivazione.

La malattia o l'infortunio dell'Apprendista sospende il periodo di prova.

Art. 49 Durata apprendistato professionalizzante

La durata dei Contratti di apprendistato sarà conforme alla Tabella seguente.

Inquadramento Finale	Primo Periodo	Secondo Periodo	Durata Totale	Totale ore di Formazione Teorico-Pratica*
A	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
B	18 mesi	18 mesi	36 mesi	240
C	18 mesi	18 mesi	36 mesi	210
D	16 mesi	16 mesi	32 mesi	180
E	15 mesi	15 mesi	30 mesi	140

Art. 50 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 51 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- 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;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 52 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.

Art. 53 Formazione/apprendistato professionalizzante

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel P.F.I., il cui schema è allegato al presente C.C.N.L., il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il P.F.I. potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

Art. 54 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Le parti riconoscono che l'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, definito apprendistato di primo livello, costituisce uno strumento utile all'integrazione tra sistema scolastico e lavoro e può contribuire ad incrementare l'occupabilità dei giovani favorendone l'inserimento nel mercato del lavoro.

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato finalizzato all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica e superiore dall'art. 43 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

Art. 55 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Le parti riconoscono l'importanza dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca per la formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. **7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25.1.2008**, per attività di ricerca, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di 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.

In considerazione del doppio status di studente e lavoratore dell'apprendista, la disciplina prevista nel presente articolo è da riferirsi esclusivamente all'attività, compresa quella formativa, svolta in azienda, mentre la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica e formativa.

Per quanto non contemplato dal presente articolo, valgono per gli apprendisti le norme del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per quanto compatibili.

CAPO II: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Art. 56 Contratto a tempo determinato

I numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. E' pertanto consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle causali di legge previste dalla L. 96/2018.

Art. 57 Esenzioni legali del limite quantitativo dei contratti a Tempo Determinato:

AI sensi del comma 2, art. 23, D. Lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi:

1. nella fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 (trentasei) mesi di attività (apertura nuova filiale ecc.);
2. da imprese start-up innovative, di cui alla Legge n. 221 del 2012;
3. per le attività stagionali, già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
4. per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
5. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Art. 58 Limiti di durata

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

Art. 59 Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successive alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Art. 60 Somministrazione

il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo previsti dalla legge 96/2018, salvo deroghe previste dalla contrattazione aziendale.

CAPO III: PART-TIME

Art. 61 Premessa

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

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

Art. 62 Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda, tale durata non sarà di norma inferiore a 6 mesi e superiore a 24;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Art. 63 Disciplina del rapporto a tempo parziale

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

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

Art. 64 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare vanno retribuite con le maggiorazioni previste dal presente CCNL.

Art. 65 Contratto di somministrazione

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, somministrati presso le Aziende che applicano il presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

<i>Lavoratori Dipendenti dell'Utilizzatore</i>	<i>da 0 a 5</i>	<i>Oltre 5</i>
<i>N. max di Lavoratori Somministrati</i>	<i>2</i>	<i>20%*</i>

* dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'Utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto, con arrotondamento del decimale all'unità superiore. Nel caso d'inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

È, in ogni caso, esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

- di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, L. n. 223/1991;
- di soggetti disoccupati che godano da almeno 6 (sei) mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, così come individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La Contrattazione Collettiva di secondo livello potrà stabilire percentuali maggiori di lavoratori somministrati rispetto a quelle previste dal presente CCNL, con specifica attenzione alle seguenti particolari ipotesi: nuovi appalti, acquisizioni di servizi, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 66 Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti

L'Azienda non potrà ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 (sei) mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge 223/1991), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a 3 (tre) mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

CAPO IV: LAVORO INTERMITTENTE

Art. 67 Lavoro intermittente

Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", che potrà essere sia a tempo determinato che indeterminato, il Lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

1. Oggettive:

- a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per l'intensificazione di lavori quali:

- addetti ai Call center;
- Promoter e addetti al merchandising;
- attività a carattere stagionale e quelle previste nel Regio Decreto n. 2657/1923;
- attività di preparazione, disbrigo, smaltimento pratiche e sportello in situazioni straordinarie e periodi di aumento carico del lavoro;
- attività di chiusura a fine anno.

b) quelli da rendersi: nei fini settimana, nei periodi feriali (pasquali, estivi, natalizi), così come definiti all'art. 33 del presente CCNL, o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali.

2. Soggettive:

- a) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da Lavoratori con più di 55 (cinquantacinque) anni, anche pensionati.

Il Contratto di lavoro intermittente, è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a 500 (cinquecento) giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 (tre) anni solari.

In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

Art. 68 Trattamento economico

Tutti i trattamenti economici previsti dal CCNL dovranno essere riconosciuti ai Lavoratori Intermittenti in modo proporzionale al periodo effettivamente lavorato, mediante retribuzione oraria onnicomprensiva delle retribuzioni dirette e differite equivalenti a quella spettante, per lo stesso tempo lavorato e a parità di mansioni, ad un dipendente a tempo pieno e indeterminato dello stesso livello.

Art. 69 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.

CAPO V: TELELAVORO

Art. 70 Lavoro agile e lavoro a distanza.

Le parti, a norma di legge, distinguono il lavoro agile, come definito nel presente titolo, dal lavoro a distanza (o telelavoro), intendendo, quest'ultima, quale modalità dislocata, diversa da quella regolata dagli artt. 18 e ss. l. 81/17, di svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria, svolta presso il domicilio del lavoratore con postazione fissa ed orario di lavoro predefinito.

Art. 71 Definizione di Lavoro Agile

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i limiti di orario di lavoro previsti dal presente CCNL.
2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. L'accordo, relativo alla modalità di lavoro agile, stipulato per iscritto, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti da utilizzare, i tempi di riposo e di lavoro, la disconnessione del lavoratore. L'accordo può essere a tempo termine o indeterminato. In entrambi i casi il recesso non può avvenire, con un preavviso inferiore ai 15 giorni.

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

Resta inteso che il lavoratore agile è in organico presso la struttura lavorativa di origine,

ovvero, in caso di instaurazione "ex novo", presso l'unità lavorativa indicata nella lettera di assunzione.

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

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

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

10) Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite Lavoro Agile concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione della modalità di lavoro.

11) il lavoratore può richiedere l'accesso al lavoro agile per cause di salute, di propria sicurezza, (Mobbing, molestie sessuali) a salvaguardia della propria incolumità o altre cause che possono ledere la salute o la sicurezza della persona, il datore di lavoro in tali casi e, ove possibile, può concedere l'accesso al Lavoro Agile o smart working.

12) In tutti i casi il datore di lavoro provvede a fornire al lavoratore agile le informazioni relative alla Direttiva 91/533/CEE, la specificità del lavoro da svolgere, la durata, se a tempo pieno o parziale considerando che le ore di lavoro sono quelle previste dal presente CCNL, i tempi di pausa o distacco dai sistemi informatici, il/i giorni in cui il lavoratore è a disposizione nella sede di lavoro nei casi di contratto a tempo pieno, la consegna dell'hardware, del software inclusi antivirus, password, webcam e tutti gli altri dispositivi ritenuti idonei dal datore di lavoro per garantire la sicurezza dei dati aziendali e della protezione alla privacy del lavoratore.

Art. 72 Diritti collettivi

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

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione dello smart working conformemente a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

Retribuzione

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

Particolari indennità

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

Sistema di comunicazione

E' fatto obbligo a ciascun lavoratore agile - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o di unità lavorativa per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica.

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza dello smart worker. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto della direttiva 90/270/CEE relativa ai videotermini.

Riunioni e convocazioni della struttura lavorativa

In caso di riunioni programmate dal datore di lavoro per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore agile dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 73 Controlli a distanza

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

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

Nell'accordo individuale di lavoro agile il datore di lavoro potrà comunicare al lavoratore le ulteriori modalità di svolgimento dei controlli, anche indiretti, delle prestazioni rese.

Art. 74 Diritti sindacali

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

Art. 75 Organizzazione della struttura lavorativa

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

Art. 76 Diligenza e riservatezza

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

Art. 77 Formazione

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

Art. 78 Diritti di informazione

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

Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il datore di lavoro provvederà ad inviare via email al lavoratore agile copia del presente CCNL, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità. Eventuali comunicazioni, anche di natura sindacale, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici. Il datore di lavoro provvede anche ad una forma di assicurazione contro danni accidentali dei beni aziendali messi a disposizione.

Art. 79 Postazioni di lavoro

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

Il lavoro agile può svolgersi anche presso l'abitazione del lavoratore.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dallo smart worker per fini professionali. Il datore di lavoro provvede ad informare lo smart worker in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati. Lo smart worker è responsabile del rispetto di tali norme e regole. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito:

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

Art. 80 Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita nell'accordo scritto in conformità di quanto previsto dalla legge, così come ogni questione in materia di costi.

2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un lavoratore agile svolto regolarmente, salvo che lo smart worker non faccia uso di strumenti propri.

3. Ove il lavoro agile venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla proporzionale compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in

particolare quelli relativi al collegamento internet, al consumo elettrico presunto e ad un buono parto giornaliero.

4. Il datore di lavoro fornisce allo smart worker dei supporti tecnici e software necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il datore di lavoro, in conformità di quanto in tal senso previsto dalla legislazione, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dallo smart worker.

6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro lo smart worker dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.

7. Lo smart worker avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

8. Il lavoratore, nei casi previsti dal precedente comma 7, potrà essere soggetto a provvedimenti disciplinari previsti dal presente CCNL.

Art. 81 Verifica dell'attività lavorativa

Il datore di lavoro o suo incaricato, ha diritto alla periodica verifica dell'andamento del lavoro assegnato allo smart worker alle medesime condizioni di verifica che il datore di lavoro farebbe con un lavoratore di pari mansione in presenza nei locali aziendali.

Allo stesso modo di cui al precedente comma, lo smart worker ha diritto a dialogare con il Responsabile preposto per qualsiasi chiarimento inerente al lavoro a cui è stato assegnato.

Nell'accordo scritto va indicato il responsabile aziendale che può procedere alla verifica e all'assistenza.

Allo stesso modo, nell'accordo scritto va indicato il Rappresentante Sindacale Aziendale o Rappresentante Sindacale Unitario o il Rappresentante Sindacale Provinciale e il Rappresentante per la Sicurezza. In questo caso lo smart worker può collegarsi col proprio rappresentante sindacale o Rappresentante per la Sicurezza solo durante la pausa-disconnessione.

Art. 82 Interruzioni tecniche

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

Il lavoratore è tenuto ad avvisare il datore di lavoro tempestivamente, e comunque non oltre 1 h dall'evento, della interruzione o del malfunzionamento degli strumenti informatici o telefonici necessari al corretto svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Art. 83 Misure di protezione e prevenzione

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

Ciascun addetto al lavoro agile è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro, se fornita dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga

alle suddette disposizioni.

Comunicazione dell'Accordo

L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del lavoro agile, fornirne comunicazione all'ente Bilaterale per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità. La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato all'ente Bilaterale che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi del D.lgs. 196/2003.

Infortunio

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

Art. 84 Lavoro a distanza (Telelavoro)

Regolamentazione rapporto di lavoro a distanza

Il rapporto di lavoro, se svolto fuori dai locali aziendali e presso il domicilio del lavoratore, in modo continuativo, viene definito "lavoro a distanza".

Possono accedere a tale modalità dislocata della prestazione lavorativa, a richiesta, i lavoratori che ne abbiano interesse nel limite dell'1% della forza lavoro aziendale.

Il lavoro a distanza deve essere oggetto di pattuizione scritta nella quale vengano stabiliti:

- a) Durata;
- b) Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- c) Assegnazione strumentazione aziendale necessaria allo svolgimento della prestazione;
- d) Modalità di controllo della prestazione a distanza;
- e) Orario di lavoro
- f) Tipologia di connessione dati necessaria allo svolgimento del lavoro a distanza
- g) Predisposizione e fornitura della postazione lavorativa necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa
- h) Regolamentazione d'uso degli strumenti telefonici ed informatici necessari allo svolgimento della prestazione a distanza.

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex artt. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - presso il domicilio del lavoratore di una postazione di lavoro a distanza idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro. Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di lavoro agile presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda. Restano a carico del lavoratore i costi relativi alle utenze domestiche necessarie e strumentali utili al funzionamento della postazione (energia elettrica, collegamento web, riscaldamento, acqua, gas).

Il datore di lavoro procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali, se predeterminati, in cui si svolge la prestazione di lavoro agile, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.

I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti. Si fa rinvio, in tal senso, all'accordo applicativo del D.Lgs. n. 81/2008 allegato al presente CCNL

Art. 85 Controlli a distanza nel telelavoro

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

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

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

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 86 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV – una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

“Cesare Pozzo” è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 – 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

“Cesare Pozzo” è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV – nonché dei relativi imprenditori iscritti – in forza della domanda di ammissione a “socio promotore” e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest’ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base “Fondo Sanitario Integrativo EBILAV”.

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

a) assistenza in forma diretta, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata – direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) – al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano “Fondo sanitario integrativo EBILAV”. Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.cesarepozzo.org;

b) assistenza in forma indiretta, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano “Fondo sanitario integrativo EBILAV”.

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo in quote mensili uguali, pari a € 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

Nota a verbale

Le parti non escludono la possibilità di ricorrere ad altri Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa.

Art. 87 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 88 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 89 Welfare aziendale sperimentale

Le aziende, sono tenute, al primo luglio di ogni anno, a mettere a disposizione dei lavoratori, che abbiano superato il periodo di prova, strumenti di welfare per un importo annuo pari ad euro 250,00 da utilizzare entro il 30 giugno dell'anno successivo. Tale importo verrà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time.



TITOLO III: INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I: CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 90 Condizioni d'ingresso- Premessa

Nell'attuale crisi si rilevano molti disoccupati che non sono in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti per l'Apprendistato, né delle necessarie pregresse competenze inerenti alle mansioni richieste, con conseguente difficoltà di nuovo inserimento lavorativo. Le Parti, al fine di favorire l'occupazione di quanti si trovino nelle condizioni sopra descritte, sempre che in sede di assunzione non abbiano documentato le pregresse competenze, concordano sulla possibilità di un contratto d'assunzione con "Condizioni d'ingresso" che preveda, nel periodo iniziale di formazione, l'inquadramento al livello inferiore rispetto a quello altrimenti spettante per le mansioni che saranno compiutamente espletante.

Art. 91 Condizioni d'ingresso per i Lavoratori di prima assunzione

In presenza dei requisiti posti in Premessa al presente articolo, per l'attivazione delle Condizioni d'Ingresso per i Lavoratori di prima assunzione, le Parti dovranno inoltrare preventiva richiesta di conformità all'Ente Bilaterale di Categoria, integrando la documentazione con le seguenti:

- a) dichiarazione del Lavoratore che attesti l'effettiva mancanza di esperienza pregressa riferita alle mansioni d'approdo;
 - b) indicazione dei contenuti e dei termini del percorso formativo, che potrà avvenire anche esclusivamente "nel lavoro";
 - c) indicazione delle verifiche e/o condizioni per la definitiva acquisizione, al termine del percorso formativo, delle mansioni compiutamente espletante e del relativo livello.
- In caso di accoglimento della richiesta, l'Ente Bilaterale di Categoria emetterà Parere di Conformità sulle Condizioni d'Ingresso, che le Parti potranno quindi attivare.

Il periodo massimo di lavoro durante il quale il lavoratore può essere inquadrato nel livello immediatamente inferiore, rispetto a quello riferibile alle mansioni espletante, dovrà essere conforme alle previsioni della successiva Tabella 2).

Tab. 2): Livelli iniziali, di approdo e durata della formazione nelle Condizioni d'Ingresso

Livello iniziale	Mesi di Complessiva Formazione *	Durata	Livello di approdo
A	24		(A + 24 mesi) Agente
B	30		A
C	40		B
D	50		C
E	62		D

* I tempi di formazione s'intendono di effettivo lavoro.

Anche in questo caso, superato il Patto di prova contrattualmente previsto per il livello di approdo e le previste verifiche periodiche, entro i termini massimi di Formazione riassunti nella che precede, la progressione di carriera e il riconoscimento del livello superiore, spettanti per le mansioni svolte, non potranno essere posticipati per altre cause o ragioni. In caso di mancata richiesta all'Ente Bilaterale o di sua definitiva mancata approvazione, il Lavoratore, dal primo giorno del mese successivo al compiersi del 90° giorno, avrà diritto all'inquadramento contrattuale conseguente alle mansioni espletante, ma senza riconoscimento di differenze retributive arretrate.

Art. 92 Classificazione dimensionale delle aziende ai fini dell'inquadramento del personale impiegato

Settore: Tab applicazione CCNL "Credito Finanza Assicurazioni"		di Classificazione dimensionale Aziendale				
		Micro	Piccolo	Medio	Medio Grande	Grande
<i>Numero di dipendenti corrispondenti 1</i>						
1.	Intero Gruppo	Fino a 11 dipendenti	a 15 dipendenti	20 dipendenti	30 dipendenti	Da 31 su dipendenti
2.	Singolo Punto	Fino a 2 ~ dipendenti	13 - 4 dipendenti	5 ~ 6 dipendenti	7 - 8 dipendenti	9 - 10 dipendenti

Note sulle precedenti Tabelle 1) e 2):

- Il numero di Dipendenti è inteso come "media del personale in forza nell'anno precedente", con i seguenti criteri:
 - il personale con orario di lavoro a tempo parziale dovrà essere computato pro-quota all'Indice di Prestazione; i lavoratori stagionali o il personale assunto a tempo determinato saranno computati per intero solo se aventi un contratto di lavoro della durata di oltre 180 (centottanta) giorni nell'anno di riferimento; in caso contrario, saranno considerati pro-quota;
 - gli Apprendisti saranno inclusi nel conteggio.

Art. 93 Agenti

Appartengono alla categoria degli AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA / CREDITIZIA / ASSICURATIVA, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i Dirigenti, che svolgono, con carattere continuativo e con specifiche Autonomie, Responsabilità, Competenze e Deleghe, funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali in settori specifici di Grandi Aziende o con responsabilità generale per l'intera organizzazione nelle Piccole o Medie realtà, anche decentrate, quali filiali e simili. Gli Agenti nel presente CCNL rappresentano il datore di lavoro, quindi, un lavoratore raggiunto il livello (A) come dipendente, viene accompagnato attraverso un percorso di formazione specifica e a carico dell'Azienda, nel limite massimo ed entro i 24 (ventiquattro) mesi. Tale formazione è necessaria per il lavoratore che raggiunge il

livello A, affinché possa conseguire l'esame e di conseguenza il patentino di Agente in Attività Finanziaria (come previsto dal presente CCNL) da dipendente, per avviare l'attività di Agente e quindi aprire un'agenzia in proprio.

Art. 94 Classificazione

I lavoratori dipendenti Impiegati, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 5 (cinque) livelli. L'inquadramento dei Lavoratori dovrà essere effettuato solo confrontando il livello professionale delle mansioni effettivamente svolte con le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni previste dal presente CCNL.

Autonomie	Responsabilità	Competenze richieste	Titolo del livello	Livello e Parametro
Elevata ed Estesa: Rappresentativa Gestionale Organizzativa Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, con Rappresentanza	Agente in attività Finanziaria	Livello A + 24 mesi
Elevata ed Estesa: Gestionale Organizzativa Funzionale	Gestionali Estese	Autonome gestionali aziendali o intersettoriali, senza Rappresentanza	Direttore di Azienda d'importanti Settori plurisettore	Livello A
Gestione: Organizzativa Funzionale	Elevate Gestionali	Elevate multisettoriali	Capo Servizio (Responsabile di più Uffici) Capo Settore (Responsabile di più Reparti)	Livello B
Professionale	Gestione e coordinamento settoriale	Specialistiche Settoriali	Lavoratore specializzato	Livello C
Autonomie	Responsabilità	Competenze richieste	Titolo del livello	Livello e Parametro
Elevata Esecutiva	Autonoma Settoriale (Professionale)	Qualificate Settoriali	Impiegato Qualificato	D
			Lavoratore Qualificato	
Esecutore	Ottempera semplici disposizioni	Semplici generiche	Impiegato d'Ordine	E
			Lavoratore Generico	

LIVELLO A + 24 mesi.

Direttore di Azienda o d'importante Settore, Agente. Declaratoria

Il Direttore con autonome competenze gestionali aziendali o intersetoriali che con elevata ed estesa Autonomia Rappresentativa, Gestionale, Organizzativa e Funzionale, in Azienda o Settore di adeguata dimensione e particolare complessità operativa, con delega di firma, abbia poteri decisionali nella conduzione e/o coordinamento di risorse umane e materiali con responsabilità gestionale, anche nei confronti di terzi.

Profilo ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- gestisce gli uffici di contabilità generale, sezionale, gestionale, banche, liquidità e recupero crediti. Ha la responsabilità dell'approntamento dei dati necessari per la formulazione del bilancio aziendale, che ha la responsabilità di predisporre e presentare. Coordina gli adempimenti fiscali o societari anche avvalendosi di consulenti esterni, con responsabilità in merito al rispetto delle disposizioni legali e aziendali e delle scadenze o termini di legge;

Direttore Settore Amministrativo

- gestisce la contabilità generale, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure stabilite. Fa predisporre i prospetti contabili e le situazioni periodiche relative all'andamento delle attività aziendali. Collabora con la Direzione amministrativa e/o finanziaria per la preparazione del bilancio. Coordina le procedure contabili, le rilevazioni inventariali e i dati che gli pervengono dai diversi settori amministrativi. Assicura la corretta tenuta dei libri contabili, conformemente alla legge e alle procedure aziendali;

Direttore Settore Contabilità Generale

- gestisce le attività di finanza aziendale, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle decisioni di politica finanziaria e ne garantisce l'applicazione. Elabora i piani finanziari aziendali. Coordina le attività di tesoreria e i rapporti con le banche. Predisponde gli strumenti di controllo delle liquidità nel tempo, provvedendo agli eventuali interventi correttivi. Definisce le politiche assicurative aziendali;

Direttore Settore Finanziario

- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Coordina e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico;

Direttore Settore Controllo di Gestione

- in accordo con la Direzione Generale, definisce la politica e la strategia per il conseguimento della qualità totale, ivi comprese le rispettive certificazioni. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina la struttura di controllo della qualità dei prodotti e servizi. Le procedure di controllo sono concordate con la Direzione Generale. In accordo con la Direzione Generale, definisce le procedure interne e i protocolli di qualità aziendale, rispondendo dell'approntamento dei documenti necessari alla certificazione della Qualità. Propone programmi e piani atti a sensibilizzare, a ogni livello, l'attenzione alle problematiche della qualità;

B. gestisce e coordina l'ufficio delle relazioni sindacali, l'amministrazione del personale, la selezione, formazione e sviluppo del personale, nonché la sicurezza del lavoro e l'igiene ambiente. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - con delega di firma e di rappresentanza è responsabile, anche nei confronti di terzi, dell'autonoma gestione e coordinamento dell'intero esercizio;
 - Direttore di medio Punto.

LIVELLO A

Direttore Aziendale Declaratoria

L'Impiegato Direttivo con autonome competenze gestionali aziendali o intersettoriali, che con elevata ed estesa Autonomia Gestionale, Organizzativa e Funzionale, opera in mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, essendo in possesso delle necessarie elevatissime competenze intersettoriali, comunque acquisite, al fine di realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di gestione, sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi responsabili sottoposti. Gestisce le necessarie risorse e, nell'ambito delle funzioni delegate, assicura l'efficienza e i risultati dell'intera area coordinata. Nei settori coordinati, normalmente opera anche con specifiche deleghe di poteri e di firma. Risponde direttamente al Legale Rappresentante o al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'Azienda.

Profilo ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- è preposto alla cura del ciclo attivo (fatturazione, crediti, tesoreria) e del ciclo passivo (fatture passive, consulenze, stipendi, iva-tasse- contributi, verifiche di cassa, tesoreria e alla contabilità), alla stesura di contratti di fornitura, alla scelta e gestione di fornitori ed al CED. Gestisce i Responsabili sottoposti, provvede alla loro formazione; ha la responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati del proprio settore. Coordina la ricerca del personale dei ruoli amministrativi, le pratiche di assunzione e la gestione dell'eventuale contenzioso. Risponde al Direttore Generale o al Legale Rappresentante:

o Responsabile Amministrativo

- è responsabile delle attività finanziarie, promuove la raccolta dei dati finanziari dell'Azienda e del mercato esterno. Assiste la Direzione nelle politiche finanziarie e ne garantisce l'applicazione. Elabora piani finanziari aziendali. Gestisce le attività di tesoreria e i rapporti con le banche; predisponde gli strumenti di controllo delle liquidità e controlla i flussi finanziari, verifica la rispondenza alle previsioni, proponendo e provvedendo alle eventuali azioni correttive. Attua le politiche assicurative aziendali:

o Responsabile di Direzione Finanziaria e Assicurativa

- quale responsabile della formulazione del budget attuativo degli obiettivi aziendali, gestisce la raccolta e l'esame dei dati dei vari centri di costo; garantisce l'uniformità dei criteri d'imputazione nel budget ed evidenzia gli scostamenti dalle previsioni, formulando le proposte correttive. Gestisce e controlla le rilevazioni di contabilità gestionale. Può essere responsabile anche dell'attività del settore informatico:

o Responsabile Controllo di Gestione

- in accordo con la Direzione Generale, attua le politiche e le strategie per il conseguimento della qualità totale prevista. Gestisce il personale del proprio servizio e coordina le verifiche sull'organizzazione nei luoghi di lavoro e sui prodotti forniti. In accordo con la Direzione Tecnico Operativa, definisce le procedure intermedie di controllo, anche quando le stesse sono svolte dal personale operativo. Cura e predispone tutta la modulistica di supporto e la raccolta dei dati per assicurare la certificazione di qualità aziendale. Sviluppa e propone programmi e piani di sensibilizzazione a ogni livello sulle problematiche della qualità.
- assicura il raggiungimento degli obiettivi nei vari aspetti quantitativi, temporali e economici. Elabora e propone le politiche di mediazione e concorre alla formazione delle relative previsioni. Dimensiona, in funzione degli obiettivi e dei risultati previsti, i costi di struttura e i costi variabili. Gestisce e sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura. Collabora con gli enti aziendali per le attività di promozione e sviluppo, proponendo eventuali correttivi.
- conformemente alle indicazioni generali ricevute, elabora e gestisce le politiche nell'ambito delle risorse umane; cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo, i piani retributivi e i piani di sviluppo delle carriere, il contenzioso disciplinare, le assunzioni e i licenziamenti. Assicura una corretta

amministrazione del personale, appronta le previsioni di spesa settoriali e la determinazione dei costi del personale, conformemente agli obiettivi aziendali e alle indicazioni di spesa concordate.

Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro. previene, studia e coordina le problematiche relative al contenzioso del lavoro:

- assicura la pianificazione e il controllo di tutte le attività pertinenti l'elaborazione dei dati ed è responsabile della gestione operativa del CED. Collabora con il proprio Superiore diretto alla definizione dei programmi d'investimento del Centro Elaborazione Dati e, in concorso con i Servizi utilizzatori, effettua la scelta dei programmi di elaborazione e gestionali. Contribuisce, assieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi. Rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze aziendali. Gestisce il personale sottoposto rispondendo dell'efficienza e dei risultati dell'intera struttura coordinata. Propone piani di formazione per l'aggiornamento del personale sottoposto e degli utenti. È responsabile del rispetto delle norme d'igiene e sicurezza per l'area e per l'intero gruppo di lavoro gestiti. Si aggiorna sull'evoluzione delle tecnologie offerte dal mercato.

LIVELLO B

Specialista Plurisetoriale: Impiegato di Elevato Concetto o Lavoratore Altamente Specializzato Declaratoria

L'Impiegato di "Elevato Concetto" con competenze specialistiche plurisetoriali e che, con specifica collaborazione, presta la sua opera in Autonomia Funzionale. Nel gruppo/squadra, con adeguata iniziativa, gestisce sottoposti specializzati, avendo responsabilità diretta della disciplina del lavoro, della loro formazione e dei risultati complessivamente conseguiti solo in assenza del Direttore Aziendale e comunque deve essere autorizzato.

L'Impiegato di "Elevato Concetto" che, con elevate competenze specialistiche plurisetoriali, in Autonomia Professionale, avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative ai sistemi tecnici, produttivi, commerciali o amministrativi adottati svolge, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze organizzative, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali. Appronta i conseguenti interventi operativi procedurali e risponde dei propri risultati.

Il Lavoratore "Altamente Specializzato" che nell'ambito delle proprie mansioni, con elevate competenze specialistiche plurisetoriali, in Elevata Autonomia Professionale, con specifica collaborazione ed adeguata iniziativa, sceglie procedure, l'impiego di materiali, prodotti finanziari, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme vigenti. Essendo in possesso di elevate ed estese conoscenze tecniche settoriali, svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato.

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- Impiegato Specialista:
- Amministrativo
- Contabile
- Funzioni del personale solo se autorizzato

- Addetto alle pratiche tecniche (autorizzazioni, ecc.)
- Informatico

OPERATORE SVILUPPO MARKETING e PUBBLICHE RELAZIONI

A. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione dei settori Credito e Finanza nelle Aziende, centri Commerciali e ovunque si possa pubblicizzare l'attività dei settori su nominati (Gestore in Autonomia Funzionale):

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- Per la propria elevata esperienza e conoscenze tecniche dei settori del Credito e Finanza, gestisce i servizi di ricevimento, accoglienza, pubblicità, fissa appuntamenti in filiale e può fare attività di trasmissione documenti per attività di accesso al Credito alle proprie sedi di appartenenza con responsabilità diretta del lavoro svolto.

- Cura l'intera realizzazione delle attività di progettazione, organizzazione e realizzazione di eventi e/o di campagne promozionali all'interno degli esercizi commerciali.

- Realizzatore di Campagne promozionali
- Organizzatore di Eventi

B. Ruoli specifici Attività di Accoglienza e Promozione nelle Aziende:

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- Provvede all'allestimento degli stand/spazi promozionali all'interno degli esercizi commerciali, con utilizzo di materiali forniti dall'Azienda e realizzazione del layout in base alle istruzioni fornite. Posiziona i prodotti pubblicitari in funzione delle strategie commerciali, come da disposizioni ricevute. o Allestitore di Stand/Spazi promozionali o Posizionamento Prodotti finanziari (Shop Positioning)

LIVELLO C

Impiegato di Concetto o Lavoratore Specializzato - Coordinatori Declaratoria
L'Impiegato di "Concetto" e Coordinatore, in possesso di estese competenze specialistiche settoriali che, con specifica collaborazione e nell'ambito delle proprie mansioni, opera con Autonomia Professionale e con adeguata iniziativa, al fine di garantire i risultati richiesti. Ha padronanza dei programmi gestionali e applica procedure operative complesse, relative al sistema tecnico, produttivo, commerciale o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza. È incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedono specialistiche conoscenze tecniche, produttive, legali, amministrative o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi.

Il Lavoratore "Specializzato" e Coordinatore che, con specifica collaborazione e adeguata iniziativa, nell'ambito delle proprie mansioni, opera in Autonomia Professionale, sceglie procedure di lavoro e l'impiego di prodotti

finanziari, definendo i parametri di lavoro secondo i criteri di soddisfazione del Cliente, di economicità, buona tecnica e di rispetto delle norme aziendali vigenti, anche riferite alla qualità e sicurezza. Svolge complessi interventi e/o servizi, con responsabilità del risultato richiesto.

Profili ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- è Impiegato di Concetto o lavoratore specializzato:
- o Amministrativo
- o Contabile
- o Commerciale
- o Addetto alle pratiche tecniche (Mutui, Finanziamenti, autorizzazioni ecc.)
- o Informatico
- Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

B. Ruoli Generali:

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- in una delle seguenti aree: Credito e Finanza, con interpretazione critica dei disegni e degli schemi funzionali, effettua lavori di particolare impegno e complessità relativi alla Progettazione di preventivi, diversifica risoluzioni in base alle esigenze dei clienti, con accurata scelta delle operazioni da utilizzare. Segnala i tempi previsti e di possibile risoluzione; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto le criticità rilevate e segnalate, attraverso prove. Può coordinare l'organizzazione del lavoro dei Livelli D ed E:

- o Coordinatore limitato
- o Esecutore

- è conduttore, munito di Abilitazione di secondo grado che coordina organizzativamente i suoi sottoposti e concorre a garantire l'efficienza del lavoro svolto, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge:

per la propria pluriennale esperienza aziendale, effettua tutte le mansioni richieste in piena autonomia, ivi comprese le operazioni di responsabilità, gestisce le scadenze e compila tutti i documenti di pertinenza. Può coordinare l'organizzazione del lavoro anche degli addetti di livello inferiore, solo se comandato o in assenza dei suoi Superiori.

C. Ruoli specifici Commercio:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria

del presente livello:

- per il raggiungimento degli obiettivi assegnati quando richiesto dalla mansione, in autonomia professionale, svolge attività di promozione dei prodotti, consulenza e assistenza al Cliente. In completa autonomia, segue le operazioni correlate ed effettuate (quali, le chiusure di finanziamenti, mutui ecc...). Gestisce le lamentele dei Clienti, gli eventuali problematiche insorte. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri lavoratori (Liv. D, E), senza responsabilità diretta per il lavoro da essi singolarmente svolto:

- in possesso di elevate conoscenze e competenze settoriali, svolge le attività di stima e di vendita dei preziosi, interventi di oreficeria e orologeria:

- Altri Lavoratori con le Autonomie, Responsabilità e Competenze richieste dalla Declaratoria di livello C, i cui profili professionali siano riconducibili a quelli precedentemente descritti.

D. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

esegue le complesse operazioni di lavorazione delle pratiche. Controlla, per la parte di propria competenza, il rispetto delle norme di legge, rispondendo del risultato. Può coordinare organizzativamente un gruppo di altri addetti con livello inferiore, anche con responsabilità del lavoro da essi svolto:

- grazie alle elevate competenze specialistiche settoriali, propone ai Clienti la risoluzione migliore e meno incidente, curandone il servizio con precisione millesimale.

LIVELLO D

Impiegato o Lavoratore Qualificato Declaratoria

L'Impiegato "Qualificato" (Tecnico, Amministrativo o Commerciale) che, con specifica collaborazione, opera in Elevata Autonomia Esecutiva. Per la propria qualificata esperienza e competenza, sceglie soluzioni e svolge, con personale responsabilità, mansioni specialistiche settoriali e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Responsabile e a tutti i suoi superiori.

Il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, in Elevata Autonomia Esecutiva, svolge mansioni qualificate che comportino particolari conoscenze tecniche plurisettoriali ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Per l'elevata conoscenza del prodotto, ne cura, la presentazione e la vendita, sempre operando nel rispetto delle disposizioni aziendali e legali riferite al settore di attività.

Profili ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- per l'esperienza e la competenza posseduta, opera in condizioni di elevata autonomia esecutiva nel settore di competenza, garantendo i risultati richiesti dalla mansione:

- Impiegato Qualificato addetto all'ufficio:

- Contabilità
- Gestione
- Amministrazione dei prodotti finanziari
- CED
- Tecnico
- con competenza nella lingua italiana e, quando richiesto, con buona conoscenza in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente i rapporti commerciali, amministrativi, tecnici ecc, con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori;
- o Operatore Qualificato addetto all'ufficio:
 - Amministrativo
 - Approvvigionamenti
 - Commerciale
 - Tecnico
- B. Ruoli Generali:
 - Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - a fronte di richieste e/o interventi, anche calendarizzati, per le proprie qualificate competenze di settore, effettua lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed elevate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, individuando di volta in volta la soluzione più adeguata da attuare e di normale difficoltà, in relazione ai mezzi e/o strumenti disponibili. Risponde al proprio Responsabile diretto o ai suoi superiori comandati.
 - C. Ruoli specifici:
 - Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:
 - effettua operazioni qualificate di accoglimento, assistenza, informazione e consulenza al Cliente per la vendita. Illustra le caratteristiche dei prodotti, consiglia il prodotto più adatto alle esigenze dichiarate dal Cliente. Elabora, ordina ed archivia i documenti dei Finanziamenti e/o mutui lavorati e liquidati. Se richiesto, deposita i titoli di pagamento in Banca. Allestisce il negozio secondo le tecniche promozionali-commerciali ricevute.

LIVELLO E

Impiegato d'Ordine o Lavoratore Generico Declaratoria

L'Esecutore "d'Ordine" o "Generico" che, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione o il controllo, anche documentale o remoto, di altro responsabile, svolge mansioni pratiche semplici, d'ordine

ed esecutive, anche articolate su più esemplificazioni professionalmente omogenee di pari livello. Opera anche con l'uso di normali apparecchiature. È in possesso di formazione specifica o adeguata esperienza pratica.

Profilo ed Esemplificazioni

A. Ruoli Generali:

Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- è l'Impiegato addetto alle attività di: archivio, fotocopiatura e stampa completa di documenti (fronte e verso, graffettatura, fascicolazione e/o plastificazione ecc.); reception, centralino telefonico e corrispondenza interna/esterna; front desk, immissione dati su programmi già predisposti e/o nei fogli di calcolo; Su indicazione del Responsabile effettua diverse operazioni semplici, rispettando procedure o schemi predeterminati: elabora situazioni, cura lo scadenzario, ecc.

o Impiegato d'Ordine:

- Amministrativo
- Commerciale
- Addetto al Centralino
- Addetto alla Reception
- o Operaio Generico
- svolge uno o più compiti, quali: trasporto di documenti presso le sedi indicate dai superiori. Svolge le previste attività di pulizia e semplice manutenzione della attrezzatura in uso, nel rispetto dei ristretti limiti di Legge.

B. Ruoli specifici Impiegato d'Ordine o lavoratore generico:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- utilizzando conoscenze di carattere generale e seguendo le istruzioni ricevute, effettua il rifornimento del materiale di cancelleria sugli scaffali e simili, il riordino della stessa utilizzata solo ed esclusivamente per l'azienda, ecc. Mette a scaffale o nelle varie postazioni di lavoro tutti i prodotti consegnati dai fornitori, apre gli scatoloni, scatole sacchi e/o imballaggi vari, separando i prodotti visibilmente difettosi da quelli danneggiati nel trasporto.
- seguendo le indicazioni ricevute, effettua attività di:
- controllo degli accessi
- registrazione e regolazione del flusso delle persone e materiale da consumo in entrata e uscita
- assistenza in occasioni di manifestazioni ed eventi

C. Ruoli specifici Vendite di cibi e bevande che effettuano anche lavorazioni, preparazioni e confezionamento:

- Il Lavoratore che, con le Autonomie, Responsabilità e Competenze previste dalla Declaratoria del presente livello:

- esegue mansioni semplici o ripetitive o sotto la direzione ed il controllo di altro responsabile.

CAPO II: ASSUNZIONE

Art. 95 Assunzione

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

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a) tipo di contratto;
- b) mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c) data di assunzione;
- d) luogo di lavoro;
- e) orario di lavoro;
- f) termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g) durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h) trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i) CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare con chiarezza il Datore di lavoro: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Art. 96 Politiche di integrazione socio-lavorativa

Al fine di favorire la piena inclusione di tutti i lavoratori e garantire a pieno il rispetto dei principi costituzionali, il presente CCNL in un'ottica di modernizzazione delle relazioni sindacali ed industriali promuove in via sperimentale il seguente capo.

In particolare, le parti sociali intendono:

- promuovere e curare il pieno inserimento e la piena integrazione dei lavoratori stranieri, anche avviando iniziative con enti territoriali privati e pubblici;
- promuove iniziative volte a prevenire e a contrastare la discriminazione, la xenofobia e il fenomeno del razzismo;
- cura lo studio sulle emergenze sociali ed occupazionali.

A tal fine, i datori di lavoro che hanno alle dipendenze lavoratori stranieri e/o lavoratori appartenenti a differenti culti e credenze religiose, possono - previo accordo con le OO.SS stipulanti, e le RSA/RSU ove presenti - stipulare appositi accordi al fine di adottare regimi di flessibilità oraria anche temporanei, ovvero accordi sulla fruizione di permessi e/o ferie volti a favorire la partecipazione da parte dei dipendenti interessati a culti, ceremonie e/o particolari ricorrenze.

Resta chiaro che la libertà del lavoratore va sempre contemperata con il rispetto degli obblighi contrattuali, degli accordi o pratiche collettive esistenti e delle norme in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro potrà rifiutare la firma dei suddetti accordi solo in presenza di oggettive esigenze organizzative ed esigenze di servizio e mai per motivi di carattere personale e/o di differente credo.

CAPO III: PASSAGGIO DI QUALIFICA

Art. 97 Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 98 Mansioni promiscue

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 35% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 99 Passaggi di livello

Al Lavoratore dipendente che per almeno un mese solare sia temporaneamente adibito a mansione superiore, limitatamente a tale tempo, gli sarà riconosciuto il trattamento economico corrispondente a tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori si protragga oltre 12 (dodici) mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore, salvo che l'assegnazione non sia avvenuta entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti per la sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Inoltre, se l'esercizio delle prevalenti mansioni superiori fosse frazionato e/o ricorrente, l'assegnazione diverrà definitiva quando tale esercizio sia complessivamente protratto per 12 (dodici) mesi di effettivo lavoro nell'arco dell'ultimo triennio.

Art. 100 Normativa quadri

L'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

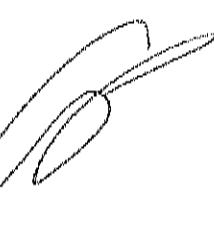
La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante apposita polizza.

L'azienda garantirà al quadro dipendente anche attraverso polizza assicurativa l'assistenza legale fino a sentenza definitiva per procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitigli.

Previa autorizzazione aziendale ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

In relazione alle loro esigenze le aziende di norma promuoveranno anche avvalendosi delle commissioni e per la formazione professionale la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato.



TITOLO IV: SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: ORARIO DI LAVORO

Art. 101 Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 (quaranta) ore (ordinarie) settimanali, distribuite su 5 (cinque) giorni, seguiti da due giorni, uno di riposo ed una festività o 6 (sei) giornate lavorative consecutive, seguite da una festività.

Nel contratto di assunzione dovrà essere fissata la distribuzione dell'orario di lavoro, la sua collocazione prevalente (diurno/turni a ciclo continuo, ecc.) e la collocazione del giorno di riposo che nel presente CCNL è il sabato (Salvo diversi Accordi). Nel caso di lavoro a turni l'orario di lavoro potrà essere definito mediante rinvio alla relativa turistica che il Datore di lavoro dovrà comunicare settimanalmente al Lavoratore, di regola entro la giornata di giovedì, l'orario di lavoro o i turni che egli dovrà rispettare nella successiva settimana.

Le eventuali modifiche all'orario individuale di lavoro pattuito nella lettera di assunzione dovranno essere:

giustificate da proporzionate ragioni tecniche, produttive, organizzative o da esigenze di servizio e dovranno

essere portate a conoscenza del Lavoratore, con un preavviso normalmente superiore a una settimana.

Il Lavoratore non potrà rifiutarsi di rendere la prestazione nell'orario e nei turni di lavoro richiesti dall'Azienda (diurni, turni, ciclo continuo e festivi), salvo sopraggiunta inidoneità, oppure documentata forza maggiore o proporzionato evento imprevisto.

Art. 102 Limiti

Tenuto conto dell'esigenza di risposta alle domande di servizi per eventi, correlati alle aperture domenicali, alla stagionalità e/o festività e/o ai periodi feriali o simili e delle esigenze di riposo dei Lavoratori, le Parti convengono che la durata dell'orario di lavoro, comprensivo del lavoro ordinario, straordinario o straordinario con riposo compensativo e delle intensificazioni con accredito nella Banca delle Ore, non potrà superare nel tempo pieno i seguenti limiti massimi.

- a) **Giornaliero:** 12 ore, di cui 8 ore di lavoro ordinario e 4 ore di lavoro straordinario e/o straordinario con riposo compensativo e/o Banca delle Ore;
- b) **Settimanale:** 60 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite massimo di 2 settimane al mese;
- c) **Mensile:** 216 ore (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore);
- d) **Semestrale:** 1296 (ordinario + straordinario + straordinario con riposo compensativo + Banca delle Ore), purché entro il limite di 12 settimane a 60 ore settimanali e le restanti settimane a 48 ore;
- e) **Straordinario annuo:** 300 ore;
- f) **Saldo continuo attivo o passivo nella Banca delle Ore:** è fissato dalle Parti nel massimo di 160 ore.

Quanto precede, fermo restando il rispetto negli ultimi 12 mesi della Media Mobile di lavoro ordinario, straordinario, saldi positivi dei riposi compensativi e della Banca delle Ore di 48 ore settimanali.

Nei casi di assoluta straordinarietà e urgenza, solo con Accordo sottoscritto con la RSA, potranno essere ammesse brevi e motivate deroghe ai limiti massimi giornalieri e settimanali di cui sopra.

Art. 103 Orario: composizione multi periodale dell'orario ordinario di lavoro

La composizione multi periodale dell'orario di lavoro si effettua mediante ricorso allo straordinario con riposo compensativo (nei casi individuali) e/o alla Banca delle Ore (nei casi collettivi).

In tali casi, previa motivata comunicazione alla RSA, l'Azienda potrà stabilire regimi d'orario ordinario diversi in particolari periodi dell'anno, superando in regime ordinario, per il tempo previsto, le 40 (quaranta) ore settimanali, fino al massimo di 60 (sessanta), prevedendo poi una successiva corrispondente diminuzione dell'orario ordinario di lavoro in altri periodi dell'anno.

Resta inteso che il Lavoratore dovrà conoscere, sin dal momento di comunicazione della composizione multi periodale dell'orario di lavoro, i propri diritti in tema di recupero dei riposi individuali, in modo da poterli correttamente esercitare.

L'Azienda comunicherà ai Lavoratori le date di recupero dei riposi collettivi con preavviso di almeno 2 (due) settimane.

Art. 104 Variazione in aumento e in distribuzione

In caso di temporanea necessità aziendale dovuta a ragioni tecniche o organizzative, nel tempo pieno sarà possibile variare per il singolo Lavoratore la collocazione dell'ordinario orario di lavoro, purché tale variazione sia richiesta con un preavviso di almeno 4 (quattro) giorni lavorativi e sia contenuta nei limiti del 25% (venticinque percento) dell'orario e di 20 (venti) giorni lavorativi per anno.

Al di fuori dei predetti accordi, l'applicazione della variazione determina il diritto all'Indennità per le sole ore variate, pari al 5% (cinque percento) della Retribuzione Oraria Normale quale ristoro del disagio causato al Lavoratore (per esempio, a causa dell'anticipo del lavoro).

Art. 105 Orario di lavoro: turni avvicendati e sostituzioni

In caso di assunzione che preveda il lavoro a turni avvicendati, il Lavoratore dovrà prestare l'opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi fossero predisposti soltanto per determinati servizi, con diritto dell'Azienda di rifiutare le prestazioni rese al di fuori degli stessi.

Nel caso d'istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli, salvo gravi e documentate condizioni ostative, che saranno valutate tra Azienda, RSA e Lavoratore al momento di avvio dei turni.

Nelle aziende in cui ci sono più lavoratori e praticano la turnazione organizzata, il Lavoratore, salvo gravi e documentati eventi di forza maggiore, non potrà lasciare il proprio posto di lavoro prima dell'arrivo del collega che lo sostituirà (effettuando, quindi, lavoro straordinario prolungato), pena la sanzione prevista per l'infrazione disciplinare dell'abbandono del posto di lavoro.

In caso di ritardo del sostituto, il Lavoratore avviserà tempestivamente il personale preposto, affinché egli possa verificare il ritardo e dare le necessarie disposizioni di servizio al Lavoratore smontante.

Art. 106 Orario di lavoro: sospensione dell'attività lavorativa

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (fino a 30 minuti), per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, egli avrà diritto alla normale retribuzione per tutto il periodo di sospensione nell'ordine dei 30 (trenta) minuti. In caso di sospensione superiore a 30 (trenta) minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda (dal 31° minuto) ha diritto di porre in libertà i dipendenti, interrompendo così la loro retribuzione. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di comprovata forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra Azienda e RSA, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, o di 4 (quattro) ore nel giorno di riposo e si effettui entro i 60 (sessanta) giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Per l'interruzione occasionale, straordinaria ed imprevista di cui sopra, l'azienda ha il diritto di richiamare il lavoratore a raggiungere nuovamente il posto di lavoro perché in questi casi di straordinarietà sarà soggetto alla reperibilità lavorativa che sarà inserita con la contrattazione di 2° livello o con accordo sindacale. In ogni caso al lavoratore saranno riconosciuti i benefici economici in base alle tabelle retributive previste in quelle fasce orarie e con tutti gli emolumenti riconosciuti.

In caso di sospensione decisa dall'Azienda, in accordo con la RSA, si attiverà la Banca delle Ore o si effettuerà, in presenza dei necessari requisiti, domanda di sospensione con integrazione salariale, secondo le vigenti previsioni di Legge.

La sospensione del lavoro disposta dall'Azienda senza retribuzione e/o accesso alla CIG, che oltrepassi i 15 (quindici) giorni, salvo diverso Accordo tra Azienda e RSA per il prolungamento di tale termine, darà diritto al lavoratore di dimettersi "per giusta causa", con riconoscimento di tutte le indennità di fine rapporto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso e l'accesso agli ammortizzatori sociali previsti per il licenziamento.

Art. 107 Lavoratori discontinui

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o semplice attesa o (addetti ai servizi amministrativi, addetti alla reception, centralinisti e altre eventuali esemplificazioni individuate dall'Ente Bilaterale in sede di Interpretazione Contrattuale), la durata normale dell'orario di lavoro ordinario settimanale potrà essere fissata nel contratto d'assunzione, normalmente, fino al limite di 45 (quarantacinque) ore.

I Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sull'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso Decreto Legislativo ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4, salvo eventuali deroghe previste dalla Contrattazione Aziendale di Secondo livello, conciliate in funzione di rilevanti esigenze di servizio e con la salvaguardia dei diritti alla salute e degli interessi dei Lavoratori.

L'orario settimanale di lavoro, che può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni), dovrà essere indicato nella lettera di assunzione.

Resta fermo che, quando la variazione d'orario sia richiesta dalla natura del servizio, la stessa potrà essere eccezionalmente richiesta in qualsiasi momento ma, normalmente, previa comunicazione scritta al Lavoratore entro 4 (quattro) giorni lavorativi dall'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per i lavoratori discontinui, la retribuzione mensile dovuta è quella prevista per il loro livello d'inquadramento (livello D2 o E) correlato alla mansione normalmente svolta o al contenuto professionale prevalente.

La retribuzione oraria sarà ricavata dal rapporto tra la R.M.N. concordata e l'orario settimanale pattuito moltiplicato per il coefficiente 4,33 con arrotondamento all'unità. Nel caso di decimale pari a 0,5 l'arrotondamento sarà all'unità superiore. Una volta superato l'orario di lavoro normale (per esempio di 45 ore settimanali), decorrerà la qualificazione del lavoro straordinario con la maggiorazione del 14% (quattordici per cento) per le prime 8 (otto) ore e del 17% (diciassette per cento) per le ore eccedenti. Ai pari di tutti gli altri lavoratori, le percentuali di maggiorazione saranno incrementate in caso di lavoro straordinario, prolungato, tempestivo, urgente o in caso di straordinario

spezzato con preavviso, tempestivo o spezzato urgente, come riportato nella successiva Tabella

a) Descrizione dello per straordinario	b) Maggiorazione		c) Straordinario Prolungato	Maggiorazione Straordinario	Maggiorazione Spezzato**	per
	Richies ta	Richies ta				
	Preavviso Normale	Preavviso Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta URGente		
A Entro le 8 ore straordinarie settimana	8%	10%	14%	17%	20%	23%
B Oltre le 8 ore straordinarie settimanali	10%	14%	18%	20%	23%	26%
C In regime diurno in giorno di riposo			-	23%	26%	29%

Art. 108 Personale Direttivo: Definizione e Indennità Mensile di Funzione Direttiva

Come prevede l'art. 17, comma 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurabile o predeterminabile o sia scelta dai Lavoratori stessi. In particolare, vi è deroga quando si tratta di Dirigenti, di Personale Direttivo, di Personale viaggiante o personale con qualifica di Quadro Aziendale.

Altra figura non soggetta a limitazione di orario è l'Operatore per lo sviluppo Marketing Aziendale (vedi titolo op. marketing) o di altri Lavoratori aventi, di fatto, l'autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da imprevedibili esigenze obiettive.

A tale effetto, si conferma che è da considerarsi Personale Direttivo quello addetto alla Direzione tecnica, commerciale o amministrativa dell'Azienda avente mandato firmato con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'art. 3 del R.D. 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica, di Impiegato di livello "A" e "B1", della Classificazione del presente CCNL.

Premesso quanto sopra, salvo diverso Accordo collettivo o individuale, poiché il Personale Direttivo, rispondendo del risultato, determina autonomamente, in via diretta o indiretta, il proprio orario di lavoro, non vi sarà specifica retribuzione per l'eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi e nei limiti della normalità (nel tempo pieno: massimo 22 ore mensili), fermo il riconoscimento della seguente Indennità Mensile di Funzione Direttiva, per 13 mensilità/anno:

- Livello "B": € 100,00 lordi mensili;
- Livello "A": € 120,00 lordi mensili;

In caso di Tempo Parziale, l'Indennità di Funzione Direttiva di cui sopra, dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Il lavoro straordinario mediamente eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o di festività settimanale, dovrà essere distintamente retribuito con le maggiorazioni contrattuali, salvo che nel Contratto Individuale di Assunzione sia stata prevista una sua specifica voce di forfetizzazione.

In alternativa al pagamento dovuto, l'Azienda, all'atto della richiesta della prestazione di lavoro straordinario, potrà concordarne la sua compensazione, alle condizioni previste dal presente CCNL, con il riposo compensativo o con l'accrédito delle ore di intensificazione nella Banca delle Ore.

Art. 109 Maggiorazioni

Lavoro straordinario

	a) Descrizione dello straordinario	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Provvisorio Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Provvisorio Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
		10%	13%	16%	10%	13%	16%
A	Entro le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali	10%	13%	16%	10%	13%	16%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o 48 ore settimanali	12%	16%	20%	12%	16%	20%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	23%	25%	28%

Lavoro straordinario con riposo compensativo

	a) Descrizione dello straordinario con permesso/riposo compensativo	b) Maggiorazione per Straordinario Prolungato			c) Maggiorazione per Straordinario Spezzato**		
		Provvisorio Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Provvisorio Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
		3%	6%	9%	6%	9%	12%
A	Entro le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	6%	9%	6%	9%	12%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	6%	9%	12%	9%	12%	15%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	10%	13%	16%
D	In caso di liquidazione dei riposi compensativi eccedenti le 160 ore (quarantamila nell'arco di dieci anni di calendario)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

Sintesi delle maggiorazioni per le intensificazioni dell'orario di lavoro

	a) Descrizione dell'intensificazione	b) Maggiorazione nel mese in Prolungato			c) Maggiorazione nel mese in Spezzato**		
		Provvisorio Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente	Provvisorio Normale	Richiesta Tempestiva	Richiesta Urgente
		3%	5%	8%	3%	5%	11%
A	Entro le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, entro il 25% dell'orario normale di lavoro	3%	5%	8%	3%	5%	11%
B	Oltre le 10 ore giornaliere o le 48 ore settimanali o, per i Tempi Parziali, oltre il 25% dell'orario normale di lavoro	5%	8%	11%	8%	11%	14%
C	In regime diurno in giorno di riposo	-	-	-	11%	13%	15%
D	Accrédito del saldo positivo della Banca delle Ore (in caso di cessione o richiesta di liquidazione per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, per gli stessi motivi che giustificano la richiesta di anticipo delle T.F.R.)	Riconoscimento dell'ulteriore maggiorazione del 15%					

CAPO III: PERIODO DI PROVA

Art. 110 Periodi di prova

Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4
Livello	Periodo di prova previsto *	Recesso azienda (vedi punto B2.) *	Preavviso del Lavoratore (vedi punto B3.) *
1 (A)	80* giorni	Nessun limite	Nessun limite
2 (B)	90* giorni	Nessun limite	Nessun limite
3 (C)	100* giorni	Nessun limite	Nessun limite
4 (D)	110* giorni	Nessun limite	Nessun limite
5 (E)	130* giorni	Nessun limite	Nessun limite

1. Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova concordano, a favore del Dipendente, una clausola di durata minima pari al 50% (cinquanta percento) della durata prevista dal presente Contratto per il Patto di prova.

2. Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, l'azienda non deve raggiungere un limite minimo calcolato in percentuale come quota minima di superamento prima recedere dal periodo di prova previsto ed entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dall'Azienda, senza obbligo di preavviso o indennità sostitutiva (vedi colonna 3 della precedente Tabella 1). Resta fermo il diritto del Lavoratore a ricevere il Trattamento di Fine Rapporto, oltre che la retribuzione diretta e differita maturata nel periodo.

3. Il Lavoratore, durante il Periodo di prova, ha diritto al libero recesso, ma nel rispetto dell'obbligo di preavviso ridotto, pari a quanto indicato in colonna 4 della precedente Tabella 1.

Anche durante lo svolgimento del Patto di prova, qualora ciò sia previsto dalla Contrattazione di secondo livello, il Datore potrà adottare iniziative obbligatorie per la formazione sui diritti e sui doveri del Lavoratore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, conformi ai programmi predisposti dall'Ente Bilaterale, entro il limite di 8 (otto) ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

CAPO III: RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 111 Riposo giornaliero

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 (undici) ore consecutive nelle 24 (ventiquattro) ore. Per effetto dell'art. 17 del D. Lgs. 66/2003, nell'ambito della Contrattazione Aziendale di secondo livello, a fronte di valide ragioni, potranno essere concordate deroghe motivate, limitate e temporanee rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Art. 112 Riposo settimanale

AI sensi di Legge, tutto il personale ha diritto a un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui all'articolo che precede. Tale riposo sarà normalmente coincidente con la domenica o, in caso di lavoro a turni o di aperture "7 giorni su 7", in altro giorno della settimana preventivamente stabilito.

Contrattualmente, nei profili d'orario "5+1+1" o "6+1+1", oltre al riposo settimanale è previsto un giorno di riposo aggiuntivo, (tale regime orario si riferisce agli operatori per lo sviluppo Marketing aziendale). Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la Contrattazione Aziendale di Secondo livello, a diversi modi di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL.

Art. 113 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

a) Festività nazionali

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

b) Festività infrasettimanali

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

Nessuna decurtazione sarà operata sulla **Retribuzione Mensile Normale** in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui al presente articolo.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo a titolo di "festività non goduta" pari ad una **Retribuzione Giornaliera Normale**.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

Art. 114 Festività di altre Religioni o di altri Culti

A richiesta dei Lavoratori appartenenti a Religioni o Culti diversi da quello Cattolico, salvo che la Legge già non preveda le rispettive festività, la Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione sentiti il Lavoratore e i Rappresentanti della sua Religione, compatibilmente con le esigenze dell'attività e in ottica perequativa, individuerà festività religiose integrative o sostitutive di quelle previste all'art precedente e le relative condizioni di godimento.

Art. 115 Permessi

Riposi compensativi retributivi per lavoro straordinario

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
---------------	-------------------	---------------------

<p>Riposi di 4 (quattro) o 8 ore, per un limite retribuiti nel rispetto del complessivo pari al saldo del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di retribuzione (R.O.N. o R.G.N.) di straordinario con riposo documentata impossibilità.</p> <p>Il lavoratore potrà richiedere il Lavoratore in riposo (otto) ore, per un limite retribuiti nel rispetto del complessivo pari al saldo del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di retribuzione (R.O.N. o R.G.N.) di straordinario con riposo documentata impossibilità.</p> <p>Il Lavoratore in riposo (otto) ore, per un limite retribuiti nel rispetto del complessivo pari al saldo del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di retribuzione (R.O.N. o R.G.N.) di straordinario con riposo documentata impossibilità.</p>	<p>Il Lavoratore in riposo (otto) ore, per un limite retribuiti nel rispetto del complessivo pari al saldo del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di retribuzione (R.O.N. o R.G.N.) di straordinario con riposo documentata impossibilità.</p> <p>Il Lavoratore in riposo (otto) ore, per un limite retribuiti nel rispetto del complessivo pari al saldo del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di retribuzione (R.O.N. o R.G.N.) di straordinario con riposo documentata impossibilità.</p> <p>Il Lavoratore in riposo (otto) ore, per un limite retribuiti nel rispetto del complessivo pari al saldo del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di retribuzione (R.O.N. o R.G.N.) di straordinario con riposo documentata impossibilità.</p>
---	---

1. Nota applicativa: Sia i permessi retribuiti goduti, che le loro indennità sostitutive, saranno liquidate con le aliquote orarie (o giornaliere) ordinarie vigenti all'atto del loro godimento o pagamento.

Permessi retributivi

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
Concessione di gruppi di 4 ore, per un limite complessivo di 32 ore annuali, (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza.	Il lavoratore potrà richiedere la concessione di tali permessi, l'Azienda dovrà privilegiare la scelta del lavoratore, conciliandola alle eventuali inderogabili esigenze di servizio. In caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere dalla RSA.	Il Lavoratore in permesso (quattro) o 8 (otto) ore, per permessi retribuiti nel rispetto del preavviso di almeno 2 (due) giorni lavorativi, salvo i casi di retribuzione (trentadue) ore annuali, (due) giorni lavorativi, salvo i casi di documentata impossibilità, imprevedibilità o urgenza. Il Lavoratore in permesso o, in alternativa, il Lavoratore dovrà avere diritto alla esigenze di servizio con quelle liquidazione della relativa dichiarate dal lavoratore. In indennità sostitutiva, caso di mancato accordo, il Lavoratore potrà farsi assistere competenze del mese di febbraio dell'anno successivo. Resta comunque inteso che i permessi retribuiti maturati oltre il saldo di 32 (trentadue) ore, saranno mensilmente sostituiti dalla corrispondente indennità sostitutiva.

Permessi, congedi e aspettative straordinari

Tipologia	Durata	Retribuzione
Matrimonio di un figlio	1 (uno) giorno per evento	
Nascita o adozione di un figlio	2 (due) giorni per evento	

Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, caso nonno, suocero, convivente lavoratore (purché risulti stabile la convivenza con il Lavoratore) (caso l'azienda ed il lavoratore potranno usufruire dei permessi aggiuntivi ma senza da certificazione anagrafica). retribuzione)	3 (tre) giorni complessivi	Retribuzione	Giornaliera Normale senza maggiorazioni.
In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, ferma restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con l'Azienda diversi modi di espletamento dell'attività lavorativa.			

Segue: Tipologia	Segue: Durata	Segue: Retribuzione
Altri casi di documentata forza maggiore	Dipendente potrà concordare con l'Azienda la concessione di congedi non retribuiti o il godimento di ore già accreditate presso la Banca delle Ore.	periodi potranno essere retribuiti o non retribuiti 1, a seconda degli accordi concordati tra Azienda e Lavoratore, anche assistito dal delegato Sindacale, Rappresentante
Al Lavoratore donatore di midollo osseo	Secondo disposizioni L. 6 marzo 2001 n. 52, art. 5.	Retribuzione Giornaliera Normale,

Al Lavoratore donatore di sangue	24 (ventiquattro) ore disenza maggiorazioni, con riposo dal momento in cui il diritto del Datore di lavoro di dipendente si è assentato richiedere il rimborso INPS dal lavoro per la donazione tramite conguaglio dei contributi dovuti.	
I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alle operazioni di consultazioni elettorali e referendarie, a richiesta, con almeno 1 giorno di anticipo, salvo che nei casi imprevisti.	Secondo le disposizioni del D.P.R. 361/1957.	Retribuzione Giornaliera Normale, in quanto il periodo è considerato a tutti gli effetti di lavoro. Nel caso in cui il periodo comprenda giorni festivi o non lavorativi, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della "festività o del riposo non goduti" o a riposi compensativi.
Cariche eletive per i membri del Parlamento e dei Consigli regionali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	L'aspettativa non è retribuita e non decorrono retribuzioni differite, T.F.R. o l'anzianità diservizio. Il lavoratore potrà ottenere, su

		richiesta, l'accredito della contribuzione figurativa.
Cariche elettive per i membri dei Consigli provinciali, comunali e altri enti territoriali.	Aspettativa per tutta la durata del mandato.	<p>L'aspettativa non è retribuita, ma considerata come servizio effettivamente prestato.</p> <p>Il datore di lavoro, alle condizioni di legge, ha diritto al rimborso della quota annuale di accantonamento per il trattamento di fine rapporto.</p>
<p>1 Nota applicativa: La trattenuta del permesso non retribuito dovrà comprendere, oltre l'aliquota oraria, le quote orarie di retribuzioni differite e T.F.R. e, perciò, dovrà essere incrementata del 24%, in modo da permettere, alla naturale scadenza, la normale erogazione al Lavoratore dell'indennità di ferie, della tredicesima mensilità e del T.F.R.</p>		

Segue: Tipologia	Segue: Durata	Segue: Retribuzione
Cariche elettive per i membri degli enti pubblici territoriali e non.	<p>Permessi per il tempo necessario alle sedute e allo spostamento.</p> <p>Nei casi previsti dal D.Lgs. 267/2000, la possibilità di retribuire i permessi retribuiti pari a 24 ore lavorative mensili, elevabili a 48 (quarantotto) nelle fattispecie ivi previste, oltre ad ulteriori 24 (ventiquattro) ore mensili non retribuite, purché necessarie allo svolgimento del mandato.</p>	<p>La retribuzione dei permessi è anticipata dal Datore di lavoro, il quale richiederà il rimborso all'Ente presso il quale il lavoratore esercita la funzione elettiva.</p> <p></p>
Consigliere nazionale, regionale o Consigliera provinciale di parità	<p>Permessi retribuiti per un massimo di 50 (cinquanta) ore lavorative mensili medie in caso</p> <p></p>	

di consiglieri nazionali o regionali; se provinciali, massimo 30 (trenta) ore lavorative mensili medie. I permessi devono essere richiesti dal lavoratore con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni.

L'onere delle assenze è a carico dell'ente di riferimento del lavoratore consigliere

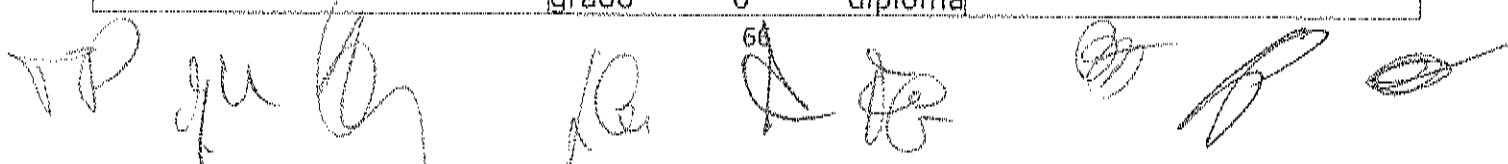
Permessi e agevolazioni per lavoratori studenti

PERMESSI AGEVOLAZIONI	ECONDIZIONI	RETRIBUZIONE
Permesso per il/i giorno/i dell'esame. Possibilità di concordare un orario di lavoro compatibile con le esigenze dell'Azienda per agevolare la frequenza dei corsi di preparazione degli esami. Esenzione dal prestare lavoro regolare straordinario durante i riposi settimanali, salvo quelli di richiesto a fronte di proporzionati imprevedibili che restano, in ogni caso, obbligatorio.	Lavoratori che intendono difrequentare corsi di studio in scuole dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o di studio, nonché corsi regolari per il conseguimento dei diplomi universitari o di scuola secondaria superiore e dei corrispondenti eventi di laurea. È necessaria la documentazione di frequenza e delle prove d'esame. Il datore di lavoro può chiedere ai lavoratori studenti la produzione dei certificati di iscrizione ai corsi.	Retribuzione Normale, giornaliera senza maggiorazione.

Congedo per la formazione

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
Congedo per un massimo di 6 (sei) mesi, purché nel rispetto degli 11 (undici) mesi previsti nell'intera vita lavorativa	Lavoratori con anzianità di almeno 5 (cinque) anni presso la stessa Azienda, al fine di completare la scuola di studio di secondo grado o diploma	Non è prevista la retribuzione diretta, differita, il T.F.R., la contribuzione e la decorrenza dell'anzianità di servizio. Il dipendente potrà procedere all'iscrizione del periodo o alla prosecuzione volontaria.

66



	<p>universitario o di laurea e per partecipare ad attività formative diverse. Non è cumulabile con ferie, malattia o altri congedi e può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni.</p> <p>Dev'essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite minimo di 30 (trenta) giorni e massimo di 3 (tre) mesi. Sarà riconosciuto compatibilmente con le motivate e inderogabili esigenze di servizio.</p>
--	--

Congedo matrimoniale

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
In occasione del matrimonio, ai lavoratori non in prova e condì congedo dovrà essere considerato a tutti gli effetti contratto di lavoro superiore apresentata dal lavoratore lavorato, con diritto dei mesi 12 (dodici), sarà con un termine di preavviso lavoratore a percepire la concesso un periodo di pari a 15 (quindici) giorni. Retribuzione Individuale congedo straordinario pari al lavorativo. Entro 30 (trenta) Giornaliera. 15 (quindici) giorni consecutivi giorni dal termine del di calendario. Qualora per periodo di congedo necessità inerenti alla matrimonia, il lavoratore produzione o ai servizi svolto dovrà produrre copia del non sia possibile, in tutto o in certificato di matrimonio parte, il riconoscimento del ovvero una dichiarazione congedo all'epoca del sostitutiva autenticata. Il matrimonio, il periodo potrà periodo di congedo non può essere concesso o completato essere computato in conto nei successivi 30 (trenta) ferie, né essere considerato giorni.	Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti contratto di lavoro superiore apresentata dal lavoratore lavorato, con diritto dei mesi 12 (dodici), sarà con un termine di preavviso lavoratore a percepire la concesso un periodo di pari a 15 (quindici) giorni. Retribuzione Individuale congedo straordinario pari al lavorativo. Entro 30 (trenta) Giornaliera. Il periodo di congedo è considerato a tutti gli effetti contratto di lavoro superiore apresentata dal lavoratore lavorato, con diritto dei mesi 12 (dodici), sarà con un termine di preavviso lavoratore a percepire la concesso un periodo di pari a 15 (quindici) giorni. Retribuzione Individuale congedo straordinario pari al lavorativo. Entro 30 (trenta) Giornaliera.	

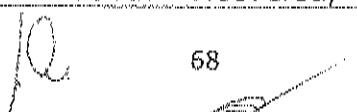
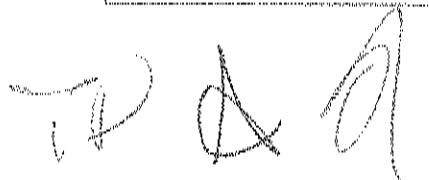
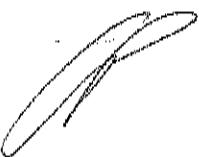
Aspettativa non retribuita per grave malattia o infortunio propri o di un familiare

DURATA	CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
--------	------------	--------------

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato potrà ottenere, previa richiesta, per lavoratore nei limiti di comprovate e gravi ragioni di incompatibilità con la salute propria o dei suoi esigenze organizzative familiari, un periodo di tecnico-produttive, aspettativa, con diritto alla compresa conservazione del posto di derivante dall'obbligo di lavoro. Tale aspettativa dovrà rispettare scadenze essere continuativa e per un periodo pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi.

L'aspettativa sarà senza dubbio in correnza dell'anzianità di contrattuali, ivi compreso il T.F.R. l'impossibilità di negare l'aspettativa in caso d'incompatibilità con la durata del rapporto di lavoro a termine in relazione al periodo richiesto, ovvero se i periodi già concessi sono superiori a 3 (tre) giorni o se il rapporto di lavoro è stato instaurato per sostituire altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà passibile, previo esperimento della procedura disciplinare, di licenziamento per giustificato motivo soggettivo. Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione di tale aspettativa è nullo. L'Azienda, qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore di riprendere il lavoro entro il termine di 7 (sette) giorni di calendario.

Durante l'aspettativa, il Lavoratore non può svolgere altre attività lavorativa. Viceversa, nel



	caso in cui presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non formalmente retribuito, è possibile di licenziamento per giusta causa, c.d. "in tronco". Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà possibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale (cfr. art. 260).
--	--

Altri congedi o aspettative

Tipologia	Condizioni
Soccorso alpino e speleologico	Per le fattispecie specifiche riferite ai lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti in materia.
Servizio civile	
Lavoratori tossicodipendenti e loro familiari	
Donne vittime di violenza di genere	

CAPO IV: FERIE

Art. 116 Ferie

Il Lavoratore dipendente con orario ordinario medio di lavoro pari a 40 (quaranta) ore settimanali (giornalieri o turnisti "5+1" o "6+1") matura, per ciascun mese lavorato, un rateo di 14,66 (quattordici virgola sessantasei) ore di ferie, pari alla misura di 176 (centosettanta sei) ore di ferie annuali, corrispondenti alle previgenti 160 ore incrementate delle ex 16 (sedici) ore di permesso. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto alla maturazione del corrispondente rateo mensile di ferie (14,66 ore x Indice di Prestazione).

Se il Lavoratore è stato assunto o è cessato nel corso dell'anno, la maturazione del rateo mensile di ferie avviene con lo stesso criterio utilizzato per la maturazione dei ratei di tredicesima. Pertanto, ai fini della maturazione, le frazioni di mese superiori ai 14 (quattordici) giorni si considerano come mese intero.

Anche nei turni "6+1+1" (operatori sviluppo marketing), le ferie annualmente maturate saranno pari a 176 (centosettanta sei) ore, corrispondenti a 22 (ventidue) giorni lavorativi di 8 (otto) ore.

Nei servizi continui a turno, ciascuna settimana di ferie godute diminuirà il "monte ore di ferie maturate" di

tante ore quante quelle che sarebbero state previste come lavorabili durante le ferie.

Art. 117 Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

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

Art. 118 Retribuzione ferie

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

CAPO V: GRAVIDANZA

Gravidanza

Durata *	Periodo **	Indennità economica	Previdenza
5 mesi complessivi, oltre dalla data di concepimento, ove della previsto dal D.V.R., o Media giornaliera lavorativa, alcuna retribuzione costanza di rapporto di anzianità contributiva, quanto antecedente al 100% copertura, per ragione secondo le mediche di tutela stabilito dall'art. 22 D.pregressa ai fini di della gestante e/o dell'Lgs. 151/2001 edell'accreditamento anticipata dall'Azienda dei contributi figurativi per il diritto e la misura	5 mesi complessivi, oltre dalla data di concepimento, ove della previsto dal D.V.R., o Media giornaliera lavorativa, alcuna retribuzione costanza di rapporto di anzianità contributiva, quanto antecedente al 100% copertura, per ragione secondo le mediche di tutela stabilito dall'art. 22 D.pregressa ai fini di della gestante e/o dell'Lgs. 151/2001 edell'accreditamento anticipata dall'Azienda dei contributi figurativi per il diritto e la misura	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% (non è richiesta, in caso di presenza di condizioni mediche di tutela stabilito dall'art. 22 D.pregressa ai fini di della gestante e/o dell'Lgs. 151/2001 edell'accreditamento anticipata dall'Azienda dei contributi figurativi per il diritto e la misura	Copertura al 100% (non è richiesta, in caso di presenza di condizioni mediche di tutela stabilito dall'art. 22 D.pregressa ai fini di della gestante e/o dell'Lgs. 151/2001 edell'accreditamento anticipata dall'Azienda dei contributi figurativi per il diritto e la misura

* Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto e per i successivi 4 mesi (c.d. Flessibilità).

** L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli articoli 4, 5 e 6 della Legge 22 maggio 1978, n. 194, entro i primi 180 giorni dall'inizio della gestazione è considerata a tutti gli effetti come malattia; superato tale termine è considerata maternità. Nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, è riconosciuta alla Lavoratrice la facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento. Le condizioni richieste per la ripresa dell'attività lavorativa sono: un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro; un doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del Medico competente, i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna.

Congedo di paternità

Durata	Periodo	Indennità economica	Previdenza
5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nella nascita del seguito ipotesi e previa certificazione del bimbo. Lavoratore relativa alle condizioni di richiesta: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva madre lavoratrice autonoma. In aggiunta a quanto sopra: 2 giorni di astensione obbligatoria, per l'anno 2026; 4 giorni per l'anno 2027*. 2 giorni di astensione facoltativa continua, da fruire in alternativa dalla madre **. Attualmente, è fruibile del bimbo solo fino a maggio 2026, purché entro 5 mesi dall'evento (parto, adozione e affidamento) avvenuto nell'anno 2024 ***	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante per il congedo di maternità.	Come per la Madre (copertura al 100%).
	Entro 5 mesi dalla nascita del bimbo.	Indennità corrisposta dall'INPS del 100%.	

* Dal 2019, l'esercizio dell'astensione obbligatoria, dovrà avvenire nei termini previsti dalla normativa vigente.

** L'astensione è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

*** Per gli eventi avvenuti dall'anno 2017, l'astensione facoltativa non è stata ancora prorogata

Congedo parentale

DURATA CONDIZIONI	PERIODO	INDENNITA' ECONOMICA	PREVIDENZA
6 mesi continuativi frazionati *. Il Lavoratore libambahino. comunicherà al Datore di lavoro con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo richiesto, presentando domanda telematica all'INPS, al più tardi entro la data di inizio del congedo.	o Nei primi 12 anni di vita del bambino. Per i massimo di 6 mesi periodi successivi, goduti fino al 6° anno di età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa riscatto o prosecuzione spetta se volontaria da parte del risultato soddisfatto il lavoratore.	Indennità economica del pari al 30% della mesi goduti fino al 6° anno R.M.G., per un periodo di vita del bambino. Per i massimo di 6 mesi periodi successivi, goduti fino al 6° anno di accredito contribuzione età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa riscatto o prosecuzione spetta se volontaria da parte del risultato soddisfatto il lavoratore.	Copertura al 100% per i mesi goduti fino al 6° anno R.M.G., per un periodo di vita del bambino. Per i massimo di 6 mesi periodi successivi, goduti fino al 6° anno di accredito contribuzione età del bambino. Per i periodi successivi, fino all'8° anno, la stessa riscatto o prosecuzione spetta se volontaria da parte del risultato soddisfatto il lavoratore.

Riposi giornalieri

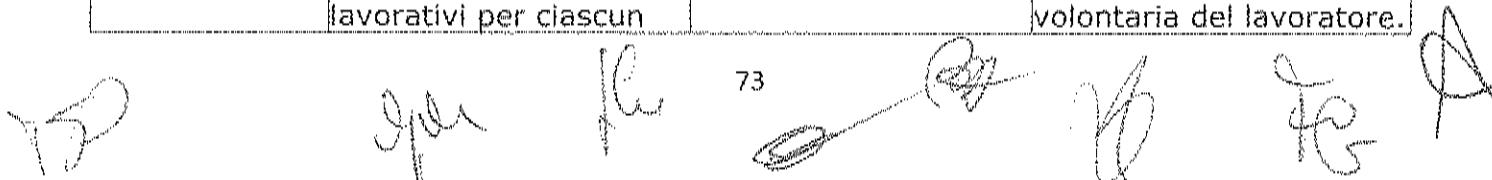
Durata e condizioni	Periodo	Trattamento	Previdenza
---------------------	---------	-------------	------------

Madre: Diritto di uscire dal luogo di vita del bambino, per i seguenti periodi: 2 ore di permesso (4 per parti plurimi), se l'orario giornaliero lavorato è di 6 ore (4 per parti plurimi); 1 ora di permesso, se l'orario è inferiore alle 6 ore. I periodi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.	Durante il primo anno di vita del bambino sono retribuite come previdenziale normale orario di lavoro, ridotta, mediante un'indennità a possibilità di carico INPS, anticipata dall'integrazione Datore di lavoro. Durante i periodi di riposo o prosecuzione decorre l'anzianità divolontaria del servizio ma non maturano al lavoratore, ferie né mensilità aggiuntive. I riposi giornalieri, con accordo dell'Azienda, sono cumulabili anche con i riposi per recupero del lavoro straordinario e/o delle intensificazioni accreditate nella Banca delle Ore.
Padre: Diritto di uscire dal luogo di lavoro, come previsto per la madre, nei seguenti casi: in caso di morte o grave infermità della madre; il figlio è affidato al solo padre; la madre lavoratrice dipendente non se ne avvale; la madre è lavoratrice autonoma o libera professionista o non lavoratrice.	



Congedi per malattia bambino e madre gestante

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre o Padre	Fino al 3° anno di vita del bambino: il diritto è riconosciuto per tutta la durata della malattia del bambino (alternativamente tra i genitori); dai 3 agli 8 anni: 5 giorni lavorativi per ciascun	Nessuna. Durante il periodo di malattia del bambino, la copertura è del 100%. servizio, ma non maturano le ferie e le vità, la copertura è mensilità differite.	Fino al 3° anno di età del bambino, la copertura è del 100%. Dal 3° fino all'8° anno di servizio, la copertura è ridotta, con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria del lavoratore.



	genitore nell'anno. Per tali permessi, non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.		
Madre gestante	Permessi per esami prenatali, accertamenti clinici o medici, quando devono essere svolti durante l'orario di lavoro. Salvo urgenza, è necessaria la richiesta preventiva della lavoratrice e la successiva documentazione giustificativa con data e orario d'effettuazione dell'esame.	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%

CAPO VI: MALATTIE E INFORTUNI

Art. 119 Comunicazione

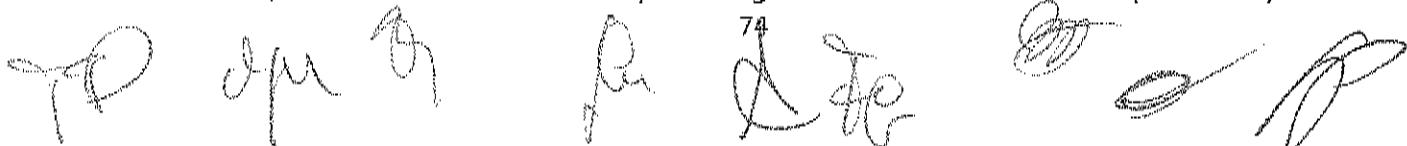
L'assenza, nel suo inizio e nella sua continuazione, deve essere comunicata dal lavoratore con tempestiva diligenza, normalmente prima dell'inizio del turno di lavoro. In caso di eccezionali difficoltà e salvo documentata impossibilità o forza maggiore, dovrà comunque essere comunicata, entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio o dalla continuazione dell'assenza stessa. La certificazione medica, invece, dev'essere inoltrata, o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo all'inizio o continuazione dell'assenza. In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni e di provato impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive (dirette e differite) e l'attivazione delle sanzioni previste.

Art. 120 Periodo di comporto

1. Lavoratore non in prova, fino a 2 (due) anni di anzianità: ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per un massimo di 90 (novanta) giorni solari, continuati o frazionati.
2. Oltre 2 (due) anni di anzianità: il Lavoratore ha diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite a eventi morbosì diversi, per 90 (novanta) giorni solari, con l'incremento di 30 (trenta) giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite di 365 (trecentosessantacinque) giorni di prognosi complessiva, fermo restando che il computo va effettuato all'interno dell'arco temporale mobile di 5 (cinque) anni, sempre decorrenti, a ritroso, dall'inizio dell'ultimo episodio morboso.

Art. 121 Trattamento economico

- a) Dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno, detto "periodo di Carenza": retribuzione aziendale pari al 100% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi correlati alla presenza, ai modi


 The image shows three handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is a stylized 'P'. The middle signature is a stylized 'R'. The third signature on the right is a stylized 'B'. There is also a small number '74' written near the bottom center of the signatures.

della prestazione o alla sua particolare onerosità. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, nel corso dell'ultimo anno solare, computato a ritroso dal compiersi del periodo di carenza considerata, si corrisponderà l'integrazione di cui al presente punto solo per i primi 6 (sei) giorni cumulativi di carenza, salvo che le assenze siano dovute a patologia grave con continue terapie salvavita o ricovero ospedaliero e che tali circostanze siano debitamente documentate.

b) Dal 4° (quarto) al 180° (centottantesimo) giorno:

- INPS: dal 4° al 20° giorno: 50% della **Retribuzione Media Giornaliera** (RMG); dal 21° giorno e fino al 180° nell'anno solare: 66,66% della **Retribuzione Media Giornaliera**.

- integrazione aziendale sin al raggiungimento dell'85% della retribuzione Giornaliera Normale, che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione degli elementi correlati alla presenza, ai modi e all'onerosità della prestazione.

Art. 122 Trattamento per malattia di breve durata – premio.

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai tre giorni, verrà trattenuta una somma pari ad € 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso ed interverrà fino a concorrenza della somma di € 150,00.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 3 giorni.

Art. 123 Infortunio

Il Lavoratore deve dare immediata notizia alla propria Azienda di qualsiasi infortunio occorso sul lavoro, anche se di lieve entità. Se il Lavoratore trascura d'ottemperare all'obbligo suddetto e l'Azienda non può di conseguenza inoltrare tempestivamente la denuncia all'INAIL o all'autorità giudiziaria, la stessa sarà esonerata da ogni responsabilità derivante dal ritardo e il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.

L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 (quattro) ore dal previsto inizio del lavoro.

Art. 124 Comporto

Il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.

Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo analogo a quello previsto per la malattia non professionale. Anche per le norme di riferimento sul comporto, si rinvia a quelle previste per la malattia extra-professionale

Art. 125 Trattamento economico

L'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, l'anticipazione dell'indennità INAIL e una retribuzione o un'integrazione dell'indennità INAIL, nelle seguenti misure:

• il giorno dell'infortunio: sarà retribuito come se fosse stato regolarmente lavorato;

- dal 1° (primo) al 3° (terzo) giorno: sarà retribuito con il 60% (sessanta per cento) della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata per i giorni coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che il lavoratore avrebbe dovuto effettuare, con esclusione delle voci correlate alla presenza;
 - INAIL Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale: INAIL 60% (sessanta per cento) della R.M.G.
Dal 91° giorno: 75% (settantacinque per cento) della R.M.G.
 - Integrazione aziendale sino a raggiungere l'85% della Retribuzione Giornaliera Normale che sarebbe spettata al Lavoratore, sempre con esclusione delle voci correlate alla presenza;
- L'Azienda s'impegna ad anticipare per conto dell'INAIL le indennità dovute al Lavoratore. Le indennità saranno poi rimborsate dall'INAIL all'Azienda che ne ha anticipato il trattamento. Qualora, per qualsiasi motivo, il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente all'Azienda, al fine d'evitare il reato di appropriazione indebita.

L'integrazione aziendale non è dovuta se l'INAIL non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico. Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio non professionale. In tal caso, l'evento concorrerà al comporto contrattuale

Art. 126 Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

CAPO VII: TRASFERIMENTO – TRASFERTA

Art. 127 Definizione

Il Trasferimento, la Trasferta e il Distacco si hanno ognqualvolta il Lavoratore sia tenuto a prestare l'opera in luoghi diversi dalla sede contrattuale di lavoro. Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il Distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, altrimenti in esubero in una determinata sede.

Art. 128 Trasferimento

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda. Esso, salvo che avvenga per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, richiederà normalmente il consenso del Lavoratore.

Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale e quando l'interessato fosse eletto a cariche sindacali o pubbliche o genitore di figlio o equiparato minore di un anno, il trasferimento non sarà possibile senza il consenso dell'interessato. Il trasferimento non potrà, in ogni caso, assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento prevede un preavviso normale di 2 (Due) mesi e dà normalmente diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. il rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, che sia avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali e al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;

2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio. Qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6 (sei), il rimborso spetta fino a concorrenza di tale termine;

3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 (nove) settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto, fino al minimo di 6 (sei) settimane;

4. in caso di trasloco del mobile, il Lavoratore avrà diritto a 24 (ventiquattro) ore di permesso straordinario retribuito o, a sua scelta, alla relativa indennità sostitutiva;

5. nel caso di Lavoratore con familiari a carico, il rimborso delle spese di trasporto, di cui al punto 1. che precede, dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3. che precede, il 40% (quaranta percento) della diaria per il tempo spettante.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e delle indennità dovute dall'Azienda si giustifica solo con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la permanenza del Lavoratore nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento ricevuto.

Una minor permanenza del Lavoratore, che non sia disposta dall'Azienda, salvo nei casi di dimissioni conseguenti a giusta causa, diverso accordo tra le Parti o forza maggiore, determinerà il diritto aziendale di trattenere pro quota i rimborsi e le indennità di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono, che siano già stati riconosciuti al Dipendente (anche per i suoi familiari).

In caso di dimissioni del Lavoratore, sempre ad esclusione della giusta causa, le suddette trattenute potranno essere compensate con le competenze di fine rapporto, a qualsiasi titolo dovute, ivi compreso il T.F.R.

Nei casi in cui il trasferimento si giustifichi dalla salvaguardia del posto di lavoro le Parti, con Accordo assistito, potranno stabilire condizioni diverse, anche peggiorative rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 129 Trasferta

Quando la prestazione lavorativa non coincida con la sede contrattuale di lavoro e la stessa avvenga per l'intero orario ordinario giornaliero, ad almeno 65 (sessantacinque) chilometri dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo di lavoro sia raggiungibile dalla sede abituale (con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata) in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta, con il diritto alla relativa Diaria giornaliera.

In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede contrattuale al luogo di lavoro comandato ed al ristoro d'altre eventuali spese sostenute dal Lavoratore per conto dell'Azienda, quali vitto e alloggio (purché analiticamente documentate, nei limiti della normalità e autorizzate), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) il rimborso delle spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, nelle Trasferte Italia fino ad un importo massimo giornaliero di € 15,00 (Euro quindici/00); esenti da imposizione contributiva e fiscale;
- b) la Diaria giornaliera, di cui alla successiva Tabella 1), avente natura retributiva, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, così come l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 (due) ore giornaliere. Oltre tale limite il tempo di viaggio, salvo che il Lavoratore non sia conduttore del mezzo di trasporto (nel qual caso gli spetterà l'intera retribuzione oraria), sarà retribuito con il 70% (settanta per cento) della R.O.N. L'eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché autorizzato e documentato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni contrattuali.

Art. 130 Diaria giornaliera

Livello	Diaria giornaliera
A	26,00
B	23,00
C	20,00
D	18,00
E	16,00

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il Lavoratore utilizzi il proprio mezzo di trasporto, purché sia stato preventivamente autorizzato dal Datore, l'Azienda, avuto riguardo alla percorrenza e al tipo di autovettura autorizzata, dovrà riconoscere al dipendente almeno il rimborso dei costi proporzionali (quota capitale; carburante; pneumatici; manutenzione e riparazioni) risultanti dalle Tabelle ACI, oltre ad € 0,133/Km a copertura del rischio conseguente ai danni subiti dal mezzo a causa d'incidente. Sono fatte salve le condizioni più favorevoli che, entro i limiti massimi di costo delle Tabelle ACI, potranno essere liberamente concordate tra le Parti interessate.

L'Azienda potrà sostituire la Diaria giornaliera di cui alla precedente lettera b) con un'Indennità di trasferta che ristora il Lavoratore delle spese di vitto e di alloggio sostenute. Tale Indennità, nei limiti di € 43,00 giornalieri per l'Italia e a norma di Legge sarà esclusa da contribuzione previdenziale e da prelievo fiscale. Eventuali maggiori importi che fossero riconosciuti al Lavoratore avranno, invece, a tutti gli effetti natura retributiva.

Art. 131 Trasfertisti

Si definiscono "trasfertisti" i dipendenti che abitualmente prestano la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno la titolarità del rapporto di lavoro, quando sono contestualmente presenti le seguenti condizioni:

- a) la mancata indicazione nel Contratto e/o Lettera d'assunzione di una sede abituale di lavoro;
- b) lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente. (Si considera "continua mobilità" e, quindi, "Lavoratore trasfertista" quando egli presta effettivamente la propria opera fuori sede per almeno il 60% del tempo lavorabile nel mese);
- c) la corresponsione al dipendente, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi variabili e diversi, di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in

misura fissa, attribuiti senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta.

A tali Lavoratori, indipendentemente dal fatto che essi si siano effettivamente recati in trasferta, sarà riconosciuta una "Diaria Trasfertisti", per ciascun giorno effettivamente lavorato nel mese, conforme alla seguente Tabella 2. Tale Diaria sarà soggetta per il 50% al prelievo contributivo e fiscale.

Art. 132 Diaria trasfertisti

Livello	Diaria Trasfertisti
A	14,10
B	12,80
C	11,70
D	10,80
E	10,00

Resta inteso che tale Diaria sarà riconosciuta al Lavoratore Trasfertista (produttori, autisti ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute e analiticamente documentate nei limiti della normalità o aziendalmente definiti.

In caso di tempo parziale, la Diaria Trasfertisti dovrà essere proporzionata all'Indice di Prestazione del Lavoratore.

Inoltre, al Lavoratore Trasfertista che presta la sua opera fuori sede sarà riconosciuto, alle medesime condizioni, l'eventuale rimborso spese non documentabili dichiarate.

Al Trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda, sia stato effettivamente svolto e sia stato analiticamente documentato.

Quando, per qualsiasi motivo, venisse a cessare la condizione di "trasfertista" cesserà, temporaneamente o definitivamente, anche la relativa indennità.

Art. 133 Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un'Azienda, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Tali attività potranno essere ampie nel caso di lavori distaccati presso realtà partecipate, associate, controllate e simili, particolari attività che richiedono più fasi successive di lavorazione, con l'impiego di manodopera con diversa specializzazione rispetto a quella normalmente impiegata nell'Azienda.

In caso di distacco, l'Azienda rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore distaccato, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale presta la sua opera.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato; in caso di mansioni superiori, al Lavoratore sarà temporaneamente riconosciuta la paga base del livello d'inquadramento professionale in cui opera.

Nel caso di distacco, essendo la disciplina del lavoro determinata dalla realtà ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 116 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi, neutro rispetto alla decorrenza del termine di 6 (sei) mesi.

Il distacco potrà avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, ognualvolta esso comporti, di fatto, un trasferimento presso un'unità produttiva sita a più di 65 (sessantacinque) chilometri da quella in cui il Lavoratore aveva la sede abituale di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione, il Lavoratore acquisirà, temporaneamente, i benefici (mensa, trasporti, ecc.) in atto per la generalità dei Lavoratori o inerenti alle proprie specifiche prestazioni (Indennità di mansione ecc.), in modo che il trattamento del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le Parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 134 Reperibilità

La reperibilità è un istituto accessorio e complementare all'ordinaria prestazione lavorativa, mediante il quale il Lavoratore si rende disponibile all'Azienda per sopperire esigenze di lavoro impreviste, o singolarmente imprevedibili, al fine di assicurare il ripristino e la continuità dei servizi, la funzionalità o la sicurezza degli impianti o i necessari interventi per l'assistenza o la salute.

Le ore di reperibilità non sono di lavoro effettivo e non concorrono al computo dell'orario di lavoro legale e contrattuale.

Il lavoratore potrà essere inserito dall'Azienda in turni di reperibilità definiti secondo una programmazione settimanale o mensile, di norma previo ordine di servizio con preavviso di 7 (sette) giorni.

Sono fatte salve le sostituzioni tempestive dovute a impreviste situazioni soggettive dei lavoratori coinvolti nei turni di reperibilità.

Fermo restando il possesso dei necessari requisiti e, quindi, nei limiti di fungibilità operativa, le Aziende provvederanno ad avvicendare nella reperibilità il maggior numero possibile di lavoratori, dando la priorità ai dipendenti che ne facciano richiesta.

Salvo giustificato e provato motivo, il Lavoratore non potrà rifiutare di compiere turni di reperibilità.

La chiamata di reperibilità sarà di norma effettuata tramite telefono cellulare, che potrà anche essere fornito dall'Azienda al Lavoratore per uso di servizio.

Durante i turni di reperibilità, il lavoratore s'impegna a mantenere il cellulare acceso e carico e di permanere in zone nelle quali sia assicurata la copertura telefonica e il tempestivo intervento.

Il Lavoratore in reperibilità sarà in ogni caso libero di spostarsi, purché assicuri sempre la raggiungibilità.

Alla chiamata, egli è tenuto ad attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento richiesto, rispettando il tempo di attivazione preventivamente concordato.

Quando, per qualsiasi ragione, il Lavoratore in reperibilità preveda di non riuscire a garantire il rispetto dei tempi d'intervento, né darà tempestiva comunicazione all'Azienda, concordando l'intervento del Lavoratore Disponibile, ove esistente, o altre eventuali soluzioni atte a ridurre rischi e disagi all'utenza.

Nel caso in cui il lavoratore durante il periodo di reperibilità, senza valide ragioni, non risponda tempestivamente alla richiesta d'intervento, non gli sarà riconosciuta l'indennità di reperibilità giornaliera o settimanale e l'Azienda potrà attivare la procedura disciplinare prevista.

La reperibilità potrà essere richiesta secondo le seguenti articolazioni:

- a) giornaliera: pari a 16 (sedici) ore nei giorni feriali o 12 (dodici) o 24 (ventiquattro) ore nei giorni di riposo aggiuntivo o festivi/riposi settimanali;
- b) settimanale;
- c) con diversa configurazione concordata tra l'Azienda e il Lavoratore.

La reperibilità continuativa settimanale non potrà eccedere una settimana su 4 (quattro) e non dovrà comunque essere richiesta per più di 7 (sette) giorni continuativi.

Qualora al Lavoratore in reperibilità siano richiesti uno o più interventi la cui durata, comprensiva dei tempi di viaggio, raggiunga le 8 (otto) ore, il Lavoratore avrà diritto di comunicare all'Azienda la sua impossibilità di procedere nel servizio di reperibilità, potendo così usufruire del riposo. In tale caso, al Lavoratore sarà comunque dovuta l'intera Indennità di Reperibilità prevista.

Per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità, le Aziende riconosceranno al Lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta per il tempo d'intervento, una specifica indennità giornaliera conforme ai seguenti valori in euro di cui alla Tabella

Livello	16 ore di reperibilità in Giorno feriali	24 ore di reperibilità in Giorno di Riposo aggiuntivo	12 ore di reperibilità in Giorno di Riposo Settimanale	24 ore di Reperibilità in Giorno di Riposo Settimanale
A	€ 8,99	€ 11,48	€ 11,48	€ 22,96
B	€ 7,32	€ 10,49	€ 10,49	€ 20,98
C	€ 6,66	€ 9,19	€ 9,19	€ 18,98
D	€ 5,19	€ 7,79	€ 7,79	€ 15,58
E	€ 4,66	€ 6,99	€ 6,99	€ 13,98

Art. 135 Pronta reperibilità

Con Accordo, le Parti (Azienda e R.S.A.) potranno concordare l'obbligo, per i Lavoratori interessati, di prestare la "pronta disponibilità", a fronte di un'indennità pari al 40% (quaranta per cento) dell'Indennità di Reperibilità prevista per ciascun livello professionale.

La "pronta disponibilità" avverrà all'interno di turni periodici, che prevedono tale istituto al di fuori dell'orario ordinario di lavoro del lavoratore, per effettuare interventi sussidiari e/o sostitutivi di un lavoratore in reperibilità, ma eccezionalmente impossibilitato ad effettuare l'intervento richiesto (per malattia, infortunio, straordinaria concomitanza nelle chiamate richiedenti l'intervento immediato o complessità dell'intervento che richieda, eccezionalmente, due interventisti).

CAPO VIII: RETRIBUZIONE

Art. 136 Paga base

Livello	Paga base
A	1992,31
B	1738,73

C	1607,62
D	1466,75
E	1341,30

Art. 137 Elemento perequativo regionale

Elemento Perequativo Mensile Regionale

Liv. (*)	Lom- b.	Liguria	Trentin- o AA	Lazio	Tosc- ana	Emilia- Romagn- a	Friuli- Ven.- Giulia	Umbria	Valle d'Aost- a	Piemon- te
A	90,00	97,00	96,00	94,00	92,00	84,00	80,00	75,00	75,00	70,00
B	85,00	88,00	87,00	86,00	84,00	76,00	73,00	68,00	68,00	64,00
C	80,00	81,00	81,00	79,00	77,00	70,00	67,00	63,00	63,00	59,00
D	75,00	76,00	75,00	73,00	71,00	65,00	62,00	58,00	58,00	55,00
E	70,00	71,00	71,00	69,00	67,00	62,00	58,00	55,00	55,00	52,00

Liv. (*)	Vene- to	Marc- he	Abruzzo	Sicili- a	Pugli- a	Campani- a	Sardegna	Calabri- a	Basilicat- a	Molise
A	57,00	42,00	27,00	27,00	24,00	22,00	20,00	10,00	10,00	10,00
B	52,00	38,00	25,00	24,00	22,00	20,00	18,00	10,00	10,00	10,00
C	48,00	35,00	23,00	22,00	20,00	18,00	17,00	10,00	10,00	10,00
D	44,00	33,00	21,00	21,00	19,00	17,00	15,00	10,00	10,00	10,00
E	42,00	31,00	20,00	20,00	18,00	16,00	13,00	10,00	10,00	10,00

La previsione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

Criteri di erogazione dell'Elemento Perequativo Mensile Regionale (E.P.M.R.)

Tale Elemento deve essere riconosciuto ai Lavoratori nel valore previsto per la Regione sede abituale di lavoro. Qualora l'Azienda abbia sedi di lavoro localizzate in diverse Regioni, l'Elemento sarà quello proprio della Regione ove il Lavoratore svolga abitualmente il proprio lavoro.

Il Lavoratore che si trova in altra Regione per trasferta, mantenendo con essa la titolarità dell'originaria sede di lavoro, dovrà ricevere l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della sede abituale. Qualora vi fosse trasferimento definitivo, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto l'Elemento Perequativo Mensile Regionale della nuova Regione, diventata sede abituale di lavoro.

Art. 138 Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda, il Dipendente ha diritto a 7 (Sette) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti "scatti".

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione o dal termine del periodo d'apprendistato.

Gli importi degli scatti in cifra fissa, maturati nel corso di vigenza del presente CCNL, sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure.

Livelli Importo del singolo scatto

A 42,24

TP

D

DP

60

60

10

GP

- B 36,86
- C 34,08
- D 31,10
- E 29,11

In occasione del nuovo scatto d'anzianità, l'importo riportato nella Tabella che precede, dovrà sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello d'inquadramento, l'importo e il numero degli scatti già maturati si sommeranno ai valori che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di 7 (Sette) scatti triennali. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione contrattuale per un'Azienda proveniente da altro CCNL, all'atto del passaggio, il numero e l'importo degli aumenti periodici di anzianità già maturati dal Lavoratore, dovrà rimanere invariato e riparametrato in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fossero previste maggiori mensilità.

Dal compiersi del nuovo triennio in poi, i restanti aumenti periodici di anzianità saranno riconosciuti secondo le previsioni del presente articolo.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la Retribuzione Mensile Normale dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

In ogni caso, è fatto salvo l'eventuale trattamento più favorevole previsto o assicurato al Lavoratore. Gli scatti d'anzianità non potranno essere assorbiti da aumenti di merito o altri aumenti contrattuali.

CAPO IX: MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 139 Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione globale di fatto.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore, ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

La tredicesima può essere rateizzata, ove si proceda ad un accordo formalizzato, ossia alla stipula di un atto scritto di accordo individuale tra le parti, datore di lavoro e lavoratore.

TITOLO V: NORME DISCIPLINARI

Art. 140 Provvedimenti disciplinari

Le tipologie di provvedimenti disciplinari sono:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi (che non necessita di preventiva contestazione);
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa, in misura non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione oraria;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 5) licenziamento disciplinare per "giustificato motivo soggettivo";
- 6) licenziamento disciplinare per "giusta causa".

Sanzione: rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale (c.d. "recidiva specifica"), e nelle infrazioni disciplinari più lievi o che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) non rispetta la disciplina del lavoro;
- b) in qualsiasi modo, non rispetta le disposizioni contrattuali o aziendali formalmente ricevute
- c) senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione, documentando però correttamente l'orario di lavoro svolto;
- d) manchi di diligenza nell'esecuzione del proprio lavoro o nelle proprie mansioni, senza aver causato danno apprezzabile (art. 215);
- e) sia recidivo in comportamenti già censurati con richiamo verbale.

Sanzione: multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge (massimo quattro ore della R.O.N.), nei confronti del Lavoratore recidivo nelle mancanze che hanno già determinato rimproveri scritti o che abbia commesso infrazioni sanzionabili con la multa per aver mancato agli obblighi di subordinazione o diligenza o determinato un danno involontario all'Azienda, normalmente, da mancata diligenza.

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- b) sia recidivo nel mancato rispetto di semplici disposizioni di lavoro;
- c) senza giustificazione, sia recidivo nel ritardare l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- d) esegua con negligenza o voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo professionale del proprio livello;
- f) senza comprovata giustificazione o permesso, si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione, oltre 15 e fino a trenta minuti;
- g) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento del proprio domicilio e residenza;

- h) si rifiuti di ricevere comunicazioni formali dell'Azienda;
- i) non dia immediata notizia all'Azienda di un infortunio occorso con, o anche senza, danno apprezzabile per l'infortunato, colleghi o terze persone;
- j) si presenti al lavoro in stato di lieve alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- k) commetta recidiva in qualsiasi infrazione che abbia già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale, fermo restando che, nel caso dei punti c) ed f), è impregiudicato il diritto aziendale di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato. Parimenti, è impregiudicato il distinto e autonomo diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza (art. 262).

Sanzione: sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge (massimo dieci giorni, graduati secondo la gravità dei fatti commessi), nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso o in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d) descriva in modo non veritiero l'infortunio occorso sul lavoro, senza determinare danno apprezzabile all'Azienda;
- e) si assenti dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di trenta minuti, senza comprovata giustificazione;
- f) sia assente ingiustificato al lavoro per uno o due giorni. Da 3 a 4 giorni, vi sarà il massimo della sospensione (10 giorni);
- g) fumi dove ciò è vietato, senza provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle cose;
- h) risulti per la prima volta assente ingiustificato alla visita di controllo di malattia/infortunio;
- i) manchi o sia gravemente carente nella collaborazione dovuta all'Azienda;
- j) presti lavoro retribuito presso altro Datore, senza le condizioni che lo autorizzano (cfr. art. 251);
- k) commetta recidiva specifica nelle infrazioni che abbiano già dato origine a multa e/o a rimprovero scritto.

Oltre alla sanzione disciplinare della sospensione, è impregiudicato il distinto diritto aziendale al risarcimento degli eventuali danni causati dal Lavoratore per mancata diligenza.

Inoltre, nei casi b), e) ed f) che precedono, l'Azienda, indipendentemente dall'azione disciplinare, ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Sanzione: licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) senza comprovata giustificazione non si presenti al lavoro per più di 4 (quattro) giorni consecutivi, o per più di 3 (tre) giornate suddivise in almeno due distinti episodi sanzionati nell'ultimo biennio lavorato;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al Titolo LVIII;
- c) commetta recidiva nell'infrazione alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia o concorrenza alla propria Azienda o grave violazione del segreto d'ufficio;
- e) dichiari che un infortunio extraprofessionale sia, invece, avvenuto per causa di lavoro o in itinere;
- f) al di fuori dell'orario di lavoro svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni lavorative per conto proprio o altrui;
- g) reiteratamente abbia e mantenga un comportamento oltraggioso nei confronti dell'Azienda, o dei superiori, o dei colleghi o dei sottoposti;
- h) falsifichi le scritture contabili aziendali, senza trarne personale beneficio;
- i) senza adeguata giustificazione si assenti reiteratamente dal lavoro o ne sospenda l'esecuzione per più di due ore nel corso del turno di servizio;

- j) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con effettivo rischio di danni potenziale all'Azienda;
- k) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce od offese ai colleghi, pur senza manifesto pericolo di reiterare l'infrazione;
- l) abbia commesso molestie sessuali, pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) abbia commesso "mobbing", pur senza manifesto pericolo di reiterazione;
- n) in caso d'incidente subito per responsabilità di un estraneo, colpevolmente non comunichi il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile, determinando così grave nocimento all'Azienda (più di un mese di retribuzione lorda);
- o) durante l'aspettativa, ancorché non retribuita, ed in assenza di preventivo accordo scritto con l'Azienda, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato;
- p) sia condannato a una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, ma che ne leda gravemente la figura morale;
- q) commetta qualsiasi atto colposo che comprometta la stabilità delle opere provvisionali o la sicurezza del luogo di lavoro o l'incolumità del personale o dei Clienti o determini danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- r) riproduca o asporti schizzi o disegni, di progetti o studi o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'Azienda o del Committeente;
- s) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali;
- t) sia plurirecidivo nella mancata o carente collaborazione;

u) commetta recidiva specifica, nell'arco dell'ultimo biennio, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio.

Sanzione: licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni che siano talmente gravi da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave e irreversibile lesione del rapporto fiduciario.

È opportuno che l'Azienda, nei casi possibili, preferisca il licenziamento del lavoratore per "giustificato motivo soggettivo" piuttosto che il licenziamento per "giusta causa".

A titolo esemplificativo, quando il Lavoratore:

- a) violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando per interesse, anche morale, a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, dati, listini, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà dell'Azienda o del Committente;
- b) svolga, in concorrenza con l'attività aziendale, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c) sia recidivo nello svolgere durante l'orario di lavoro attività estranee all'Azienda;
- d) nel corso della malattia o dell'infortunio (professionali o non professionali) o dell'aspettativa, ancorché non retribuita, presti lavoro subordinato a terzi, anche se non formalmente retribuito, ivi compreso quello per "Affectionis vel benevolentiae causa";
- e) simuli stato di malattia o infortunio, sia professionale che non, al fine di percepire illegittimamente l'indennità INPS o INAIL e/o la relativa integrazione datoriale o trarne beneficio, anche indiretto, dalla fraudolenta qualificazione professionale dell'infortunio/malattia extraprofessionali;
- f) commetta nei confronti dell'Azienda furto, frode, danneggiamento volontario o altri simili reati;
- g) falsifichi le scritture contabili aziendali, traendone personale beneficio;
- h) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro con conseguente grave danno all'Azienda o al Cliente;
- i) commetta violenza privata nei confronti del Titolare o dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- j) abbia commesso comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- k) abbia commesso comprovato comportamento di "mobbing", con pericolo di reiterazione;
- l) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza o l'incolumità del personale o del pubblico e/o arrecare grave danneggiamento alle banche dati, attrezzature, impianti o materiali aziendali;
- m) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ai colleghi, con manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- n) fumi dove ciò possa provocare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o delle cose.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze del presente articolo, l'Azienda, con effetto immediato, potrà disporre la sua sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 25 (venticinque) giorni, al solo fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda confermi il licenziamento per giusta causa, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo e retributivo, assumendo la qualifica di "aspettativa non retribuita", con la relativa trattenuta, oltre che delle afferenti retribuzioni dirette, di quelle differite (per ferie e tredicesima mensilità) e della quota di T.F.R., convenzionalmente corrispondenti al 24% dell'aliquota oraria del Lavoratore.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso Accordo assistito con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, indipendentemente dai provvedimenti disciplinari comminati è tenuto, nei limiti di Legge, al risarcimento degli eventuali danni arrecati.

Inoltre, nel caso h) che precede, l'Azienda ha il diritto di trattenere il corrispettivo del tempo non lavorato.

Art. 141 Risarcimento dei danni

I danni e le perdite imputabili ad accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possano comportare trattenute per il risarcimento, dovranno essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore (ex. art 7 L. 300/70). L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato (documentato o equitativamente valutato), sarà trattenuto ratealmente dalla retribuzione nella misura massima del 10% (dieci per cento) della Retribuzione Mensile di Fatto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'intero ammontare di quanto spettante al Lavoratore a qualsiasi titolo, fatte salve eventuali disposizioni e limiti inderogabili di Legge.

TITOLO VI: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I: RECESSO

Art. 142 Recesso ex articolo 2118 e 2119 c.c.

AI sensi dell'art. 2218 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

AI sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

CAPO II: PREAVVISO

Art. 143 Termini di preavviso

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta in tal senso del Lavoratore e accordo tra le Parti. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza il rispetto dei termini di preavviso di cui al presente articolo, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione Mensile Normale che sarebbe spettata per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva, quando dovuta al Lavoratore, sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.

I termini di preavviso, espressi in giorni di calendario, per ambedue le Parti contraenti sono i seguenti:

Livelli	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>Da 5 fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
A e B	60 giorni	75 giorni	90 giorni
C	45 giorni	60 giorni	75 giorni
D	30 giorni	45 giorni	60 giorni
E	10 giorni	15 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso decorre dal giorno successivo alla data di ricezione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

Al Lavoratore preavvisato di cessazione, a sua richiesta, dovranno essere concessi brevi permessi, nella misura massima di 4 (quattro) ore ogni 15 (quindici) giorni di calendario, per la ricerca di nuova occupazione.

CAPO III: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 144 Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

AI sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge.

Allegato 1
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (P.F.I.) PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1) Dati Azienda

P.F.I. relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Azienda - Ragione Sociale

Sede Indirizzo

CAP (Comune)

P.I.

C.F.

Telefono

Fax

E-mail

Legale Rappresentante

Timbro e Firma Azienda

2) Dati Apprendista

Nome e Cognome

C. F. Nato a il

Cittadinanza

N. permesso di soggiorno Scadenza

Titolo di studio

Residenza/domicilio in Via N. Prov.

Telefono E-mail

Firma Apprendista

3) Dati relativi alle precedenti esperienze formative e di lavoro dell'Apprendista

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi d'istruzione non conclusi

.....
Esperienze lavorative

.....Periodi di apprendistato svolti dal
al.....

Firma Apprendista

4) Aspetti normativi del Contratto di Apprendistato Professionalizzante

CCNL applicato al rapporto di Apprendistato

Data di assunzione Durata del Contratto

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire (descrizione)

..... Categoria e Livello di inquadramento iniziale
..... Categoria e Livello di inquadramento finale

5) Tutor o Referente Aziendale

Tutor o Referente Aziendale

C.F.

Categoria e Livello d'inquadramento

Anni di esperienza

Firma Tutor

6) Formazione già effettuata dall'Apprendista

Formazione extra scolastica, compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A)
- B)
- C)
- D)

7) Contenuti Formativi

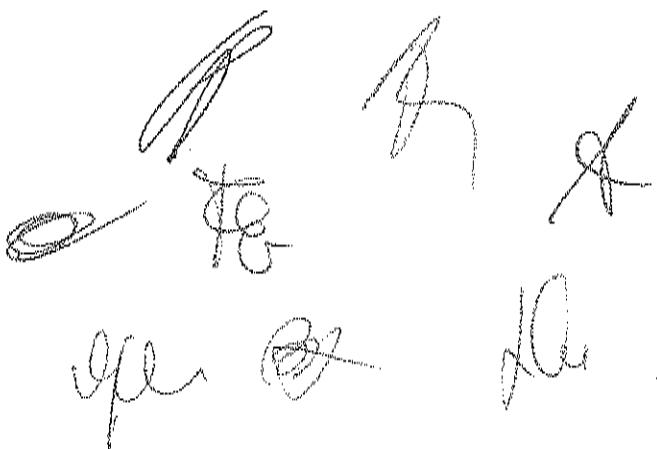
Firma Apprendista

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente Piano Formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore alle previsioni del CCNL applicato.

Indicare la formazione tecnico-professionale e specialistica che sarà erogata durante l'Apprendistato:

- 1)
- 2)
- 3)



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner, including 'P', 'A', 'X', 'S', 'G', 'P', 'O', 'A', and 'D'.

4)

5)

6)

8) Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni):

- Affiancamento al personale qualificato
- Addestramento nel lavoro (on the job)
- Formazione a Distanza
- Lezioni e/o esercitazioni
- Testimonianze
- Visite aziendali
- Partecipazione a Corsi, Fiere, Convegni ecc.
- Altro (specificare)

Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista

Firma Tutor o Referente aziendale

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

(da compilare al termine di ogni attività formativa svolta durante l'Apprendistato)

SINTESI DATI APPRENDISTA

Nome e Cognome

Codice Fiscale

Luogo e data di nascita

Residente in Via Prov CAP

Telefono E-Mail

Titolo di Studio

Assunto in Apprendistato Professionalizzante dal al

Per conseguire la qualifica di

Firma Apprendista

SINTESI DATI AZIENDA

Azienda (Ragione Sociale) P.I.

Indirizzo sede Via Prov CAP

Telefono E-Mail

Nominativo del Tutor o Refente aziendale

Timbro e Firma Azienda

Registro della formazione effettuata durante il Contratto di Apprendistato

Attività Formativa

(in riferimento al P.F.I.) Durata Ore e Periodo Modi formativi Firma



..... Ore

..... Periodo

- addestramento/affiancamento
- lezioni teoriche
- formazione a distanza
- altro (specificare)
-

Firma Tutor

..... Firma Apprendista

..... Ore

..... Periodo

- addestramento/affiancamento
- lezioni teoriche
- formazione a distanza
- altro (specificare)
-

Firma Tutor

..... Firma Apprendista

..... Ore

..... Periodo

- addestramento/affiancamento
- lezioni teoriche
- formazione a distanza
- altro (specificare) _____

Firma Tutor

..... Firma Apprendista

..... Ore

..... Periodo

- addestramento/affiancamento
- lezioni teoriche
- formazione a distanza
- altro (specificare) _____

Firma Tutor

..... Firma Apprendista

..... Ore

..... Periodo

- addestramento/affiancamento
- lezioni teoriche
- formazione a distanza
- altro (specificare) _____

TD

GP
GP
GP
GP
GP

.....

Firma Tutor

..... Firma Apprendista

.....

..... Ore

..... Periodo

- addestramento/affiancamento
- lezioni teoriche
- formazione a distanza
- altro (specificare)

.....

Firma Tutor

..... Firma Apprendista

.....

Totale ore:



Firma Datore di lavoro

Firma Apprendista



Firma Tutor o Referente aziendale

